

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ÉTUDE

SUR LES.

Conseils d'Entreprise

ET LE

Contrôle Ouvrier en Autriche

(LOI DU 15 MAI 1919)

THESE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

*L'acte public pour les matières ci-après sera présenté et soutenu
le lundi 5 février à 16 heures 30*

PAR

LE CAPITAINE NIOX-CHATEAU

Président : M. GERMAIN MARTIN

Suffragants : { M. PERREAU
 { M. DOLLÉANS

PARIS

DES PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

49, BOULEVARD SAINT-MICHEL, 49

1923

**Les Conseils d'Entreprise
et le Contrôle Ouvrier en Autriche**

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

ÉTUDE

SUR LES

Conseils d'Entreprise

ET LE

Contrôle Ouvrier en Autriche

(LOI DU 15 MAI 1919)

THESE POUR LE DOCTORAT

(SCIENCES POLITIQUES ET ÉCONOMIQUES)

*L'acte public pour les matières ci-après sera présenté et soutenu
le lundi 5 février à 16 heures 30*

PAR

LE CAPITAINE NIOX CHATEAU

Président : M. GERMAIN MARTIN

Suffragants : { M. PERREAU
 { M. DOLLÉANS

PARIS

DES PRESSES UNIVERSITAIRES DE FRANCE

49, BOULEVARD SAINT-MICHEL, 49

1923



AVANT-PROPOS

Comme l'indique son titre, cette thèse sera strictement limitée à l'étude du contrôle ouvrier organisé, en Autriche, par la loi du 15 mai 1919 sur les conseils d'entreprise. Les développements historiques, les comparaisons avec les institutions similaires des pays étrangers, les observations concernant la situation politique, économique et sociale de l'Autriche, malgré l'intérêt qu'offrirait une pareille extension de notre œuvre, ne seront donnés que dans la mesure des rapports directs et nécessaires qu'ils présentent avec le sujet. Les renseignements bibliographiques permettront de trouver les matériaux d'une information plus complète.

Nous nous efforcerons de rester aussi objectif que possible. La question traitée est sans doute de celles qui se prêtent le mieux à l'exposé d'opinions personnelles et doctrinaires ; mais la durée relativement très faible de la mise en application de la loi étudiée, les circonstances anormales dans lesquelles se trouvent le pays et les entreprises, sont des circonstances de nature à rendre prudent, voire même timide, l'étranger, toujours moins informé, qui a eu la curiosité d'étudier sur place une institution de législation sociale encore très originale.

S'il a reçu ses informations les plus précieuses des personnalités les plus autorisées, sans doute, mais aussi les plus directement mêlées à l'élaboration, au vote et à

l'application officielle ou effective de la mesure étudiée, il est tenu à une réserve qui est la rançon de l'actualité. Cette réserve, d'ailleurs, n'est pas exclusive des conclusions critiques d'ensemble qui sont les plus intéressantes pour tous ceux qui n'ont pas le loisir de se livrer à une analyse minutieuse des textes. Un certain nombre de documents traduits permettront aux autres des études plus personnelles.

Je dois ici adresser mes remerciements les plus sincères à tous ceux qui ont bien voulu me seconder. Je mentionnerai tout spécialement M. Germain Martin, professeur à la Faculté de droit de l'Université de Paris ; son enseignement m'a donné l'idée d'entreprendre cette étude et m'a constamment servi de guide. Ma reconnaissance très vive est aussi due à M. le conseiller aulique Schwiedland, professeur d'économie nationale à l'Université de Vienne, qui m'a été, dans cette ville, du plus grand secours, en me prodiguant ses précieux avis et en facilitant toutes mes démarches. En lui adressant mes plus vifs remerciements, j'exprime le vœu qu'il reprenne bientôt sous une forme ou sous une autre, la collaboration aux études économiques et sociales françaises qui, avant la guerre, l'avait classé parmi les meilleurs correspondants étrangers de notre Revue d'économie politique.

En dehors de ces deux maîtres, je citerai, plus particulièrement, M. Albert Thomas, M. Jouhaux, secrétaire général de la C. G. T., le capitaine Poujol, attaché commercial de la République française à Vienne. En ajoutant M. Karl Renner, député, ancien chancelier, M. le conseiller aulique Tauss, directeur de l'inspection du travail au ministère de l'administration sociale, M. Grünbeck, de l'inspection du travail, M. le professeur Emma-

nuel Adler, directeur général de la Verkehrsbank, M. le docteur J. Hannak, rédacteur du Betriebsrat, le docteur Otto Leichter, le docteur Rager, l'ingénieur Hans Deutsch et M. Meindl, respectivement directeur et propriétaire des deux plus grosses usines de panification de Vienne, MM. Babion et Pfeifer, secrétaires des Conseils d'entreprise de l'arsenal de Vienne, le docteur Treitschl, administrateur de la Banque Biedermann, M. Warchalosky, un des représentants les plus autorisés de l'industrie métallurgique, je n'aurai pas, par cette longue énumération, épuisé la liste de tous ceux qui, à Vienne, dans tous les milieux, se sont mis entièrement à ma disposition, avec une bonne grâce pour laquelle je ne saurais trop les remercier.

Que l'expression très sincère de la réelle sympathie que j'éprouve pour la nouvelle Autriche, pour sa belle capitale, des vœux ardents que je forme pour la solution prompte et favorable des questions si pressantes de l'heure présente, soit pour tous la forme agréable et bienvenue de ma profonde gratitude.



Digitized by the Internet Archive
in 2026

INTRODUCTION

Le Contrôle ouvrier

A l'exemple de tous ceux qui ont étudié le contrôle ouvrier, nous commencerons par affirmer l'inutilité et même l'impossibilité d'une définition logique de ce nouvel organe social. Malgré les inconvénients du procédé, il faut se résoudre à des citations et à des énumérations.

On peut, d'une façon assez générale, dire que le contrôle ouvrier prépare l'avènement de la démocratie économique; il aboutit à la gestion des entreprises par les travailleurs. C'est une nouvelle organisation de la production qui introduit dans ce domaine un bouleversement analogue à celui qui s'est produit au cours des révolutions politiques, pour l'attribution de la gestion de la puissance publique. De même, comme le dit Otto Bauer, que la démocratie n'est pas encore réalisée dans l'Etat quand le haut pouvoir législatif est confié à un Parlement et qu'elle exige bien plutôt que l'administration locale soit confiée à des assemblées représentatives locales, de même la démocratie économique ne peut pas se contenter de l'institution de syndicats, même très puissants, exerçant un pouvoir de direction sur un très grand nombre d'entreprises; elle exige bien plutôt que l'administration locale de chaque exploitation industrielle soit démocratisée. L'atelier doit donc

« permettre de constituer la cellule primaire de la nouvelle organisation de la production » et le chemin doit être parcouru en deux étapes :

1° Eduquer les salariés et l'ouvrier, en particulier, dans le but de leur faire connaître les rouages de la production;

2° Permettre aux travailleurs de prendre en main, en connaissance de cause, la gestion de la production, quand les circonstances le permettront. (Projet de contrôle ouvrier du Comité Central des Comités syndicalistes-révolutionnaires.)

De même, pour M. Monmousseau, secrétaire de l'Union des Syndicats de la Seine, seule l'organisation basée sur l'atelier, sur le bureau, sur l'usine, sont capables d'opérer le redressement de notre syndicalisme, en intéressant directement et journellement la masse à la vie syndicale qu'elle ignore trop souvent; qu'elle n'apprend à connaître que les jours d'effervescence...

... C'est au cœur même du chantier, du bureau, du magasin, de la mine, de l'usine, de la gare, que, par l'institution des comités d'usine, le syndicat doit créer ses deux premières cellules d'éducation et d'organisation, technique et révolutionnaire. Le syndicat y trouvera une base de recrutement, constituera son armée et organisera ses cadres.

Si nous étudions maintenant le Décret sur le contrôle ouvrier, préparé à Pétrograd par le Commissariat du travail et voté le 14 novembre 1917, dans la séance du Comité Central exécutif, nous y voyons que, « dans l'intérêt de la régularisation rationnelle de l'économie nationale, il est constitué le contrôle ouvrier de la production, exécuté par tous les salariés de l'entreprise élisant, à cet

effet, des comités chargés de surveiller la production, d'établir le minimum de productivité de l'entreprise et de prendre des mesures pour l'évaluation du prix de revient.

Pour M. Albert Thomas, ministre de l'armement, dans sa circulaire du 5 septembre 1917, les délégués d'ateliers, une des premières formes du contrôle ouvrier en France, sous un aspect vraiment spécifique, doivent exercer leur action uniquement sur l'atelier qui les a élus et doivent apporter à la direction de l'usine l'écho de la vie collective de l'atelier dans ses manifestations publiques.

Dans la semaine syndicale tenue à Morlanwelz, en Belgique, en septembre 1921, le problème du contrôle ouvrier a été très soigneusement étudié. Il ne faut pas le confondre, ont dit plusieurs orateurs, ni avec la part de gestion, ni avec la socialisation. On peut considérer, a dit de Man, comme « contrôle ouvrier » toute institution qui vise à réaliser la « démocratie industrielle », c'est-à-dire le « gouvernement de l'usine avec le consentement des gouvernés ». Le contrôle ouvrier offre des possibilités de transformation plus fondamentales que toutes les réformes et même que toutes les révolutions politiques. Celles-ci aboutissent généralement à des changements formels; toutes les transformations au sein de l'atelier ont, au contraire, une valeur vraiment révolutionnaire.

Il faut retenir de ces différentes observations et citations, que le caractère vraiment spécifique du contrôle ouvrier, c'est la part d'autorité et de responsabilité qu'il donne aux salariés, la suppression du patronat de droit divin, la notion nouvelle du rôle de l'ouvrier, indépendamment de toute revendication de salaire ou de modifications dans les conditions du travail. C'est l'associa-

tion enfin réalisée du travail et du capital dans l'œuvre de la direction de la production.

Comme le fait très justement remarquer M. Roger Picard, dans son ouvrage sur le contrôle ouvrier, il faut « pour bien entendre l'expression de contrôle ouvrier, renforcer le sens trop limitatif du terme français et affaiblir celui du terme américain. Le contrôle ouvrier ne signifie pas seulement que le personnel d'un établissement possèdera le droit de regard, la faculté de se documenter sur ce qui s'y passe; il ne lui donne pas seulement la faculté de présenter des doléances ou des vœux. Par contre, il ne signifie pas davantage que les ouvriers vont se substituer aux patrons, leur dicter leurs volontés et installer la dictature du prolétariat là où régnait l'autocratie du capitaliste chef d'entreprise ».

Le contrôle ouvrier suppose donc une diminution réelle de l'autorité patronale, un pouvoir de délibération et de décision des salariés, et c'est une erreur que de le chercher dans des institutions qui règlent uniquement des questions d'hygiène, de sécurité générale ou de contrats collectifs. Ni les conseils du travail de 1900, ni les conseils consultatifs de 1908, ni les délégations de mineurs, ni même les délégués d'atelier créés en 1917 par le ministre de l'armement, ne sont, dans la législation française, que nous n'étudions pas, d'ailleurs, des organes de contrôle ouvrier; au contraire, la loi du 26 avril 1917 sur les sociétés anonymes à participation ouvrière, et les décrets réglementant l'actionnariat ouvrier dans les mines et les chemins de fer sont des formes assez atténuées mais bien nettes cependant de ce contrôle. On peut y ajouter la loi du 10 juillet 1915 sur le salaire minimum des ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie du

vêtement qui donne à certains comités où les ouvriers sont loin, d'ailleurs, d'avoir la prépondérance, des pouvoirs assez étendus, restreints cependant à des questions de salaires.

Ce n'est donc pas dans la législation positive française, ni dans l'histoire de notre pays, qu'il faut chercher des enseignements permettant de serrer d'encore plus près, s'il est possible, les caractères originaux du contrôle ouvrier. « Nous n'y trouverions que des cas de « paternalisme patronal, fort intéressants, d'ailleurs. C'est dans cette catégorie qu'il faut ranger aussi l'œuvre extrêmement attachante d'un grand industriel de Berlin, Henri Freese, qui, dans de nombreux ouvrages, et surtout dans un livre remarquable, la « Fabrique constitutionnelle », a décrit les procédés très ingénieux par lesquels il prétend avoir créé dans son entreprise un véritable parlement ouvrier. Mais, en dehors de toutes les institutions de bienfaisance admirablement organisées et douées d'une autonomie complète, ce parlement, dans ce qui concerne la véritable direction de l'entreprise, ne se voit attribuer qu'un rôle purement consultatif.

De très nombreux comités, des conseils dans lesquels beaucoup d'auteurs, et, en particulier, M. Gibon, dans une étude parue dans le Génie civil en 1894, signalent les premières manifestations d'une démocratisation de l'industrie, ont évidemment préparé la voie, mais n'ont eu qu'une action limitée, et ces nombreux essais avortés montrent que le véritable contrôle ouvrier est un bouleversement trop profond des conditions économiques pour que son institution généralisée puisse être confiée uniquement à l'initiative privée; il est une de ces mesures que personne ne veut prendre avant les autres, et seule

la contrainte légale peut, à ce sujet, réaliser l'ensemble nécessaire. Pour beaucoup, d'ailleurs, cette nécessité est la condamnation de l'institution.

En réalité, il est assez vain de vouloir, par des études historiques remontant à la période d'avant guerre, retrouver des organes présentant des caractères vraiment spécifiques de gestion démocratique des entreprises. Et cela se conçoit fort bien, comme nous le verrons à propos de l'Autriche. Les bouleversements économiques ne se produisent pas isolément; ou bien alors ils s'étendent sur une très longue période de temps et perdent ce caractère. Les problèmes politiques et les problèmes économiques se touchent; la solution de ces derniers finit toujours par mettre en jeu l'intervention de la force publique. Le parti au pouvoir en profite pour appliquer ses formules sociales, avec d'autant plus de rapidité que sa situation est plus précaire et plus instable. La guerre et les bouleversements qu'elle a provoqués, a opéré, partout ces ruptures d'équilibre favorables aux grandes transformations. C'est la seule origine, la seule explication décisive du contrôle ouvrier, tel qu'il s'est trouvé institué dans plusieurs grands pays de l'Europe et avant tout dans les pays vaincus. Dans la plupart des cas, il est un coup de force du parti au pouvoir. Comme nous le verrons, ce caractère est un des points faibles de l'institution, qui, trop jeune, n'est pas encore parvenue à se défaire de cette tare « politique, révolutionnaire », que beaucoup qualifient de maladie du jeune âge, mais qui pourrait bien, avant qu'il ne soit devenu exclusivement économique, faire sombrer le contrôle ouvrier, victime des hauts et des bas que comportent les luttes politiques.

C'est en nous inspirant de ces idées que nous allons

étudier l'application en Autriche de la loi du 15 mai 1919 créant les conseils d'entreprise. Nous nous attacherons à faire ressortir le plus possible les articles de la loi qui visent spécialement le contrôle ouvrier dans son sens étroit; cependant nous ne négligerons pas les autres articles, intéressants à plusieurs titres.

Avant d'aborder directement cette étude, nous dirons quelques mots des législations étrangères, qui ont adopté récemment des formes de contrôle ouvrier; nous n'en parlerons d'ailleurs que dans la mesure où des comparaisons ultérieures seront ainsi facilitées et renverrons, pour une connaissance complète du sujet, aux ouvrages spéciaux qui ont déjà été consacrés à chacune de ces lois.

Nous en arriverons ensuite à la loi autrichienne que nous situerons dans le cadre général de la législation sociale d'avant guerre, et dans le cadre plus spécial des nombreuses lois votées après la révolution de 1918, pour passer ensuite à une analyse détaillée de ses différents articles.

L'examen des rapports, des enquêtes, des études faites dans les milieux les plus divers nous permettra ensuite de suivre l'application pratique de la loi, à ce point de vue les nombreux arrêts arbitraux ou les jugements des offices de conciliation qui forment déjà, sur la matière, une jurisprudence assez étendue, nous seront d'une grande utilité.

C'est alors qu'il nous sera peut-être permis d'abandonner la méthode strictement objective, bonne sans doute, prudente en tout cas, mais un peu stérile, et d'essayer, après avoir défini les conditions spéciales dans lesquelles a vécu ou plutôt s'est débattue l'Autriche de-

puis 1918, de nous demander quel est le véritable sens, quelle est la véritable portée de la loi, si elle fut nécessaire, utile, opportune et quelles sont ses chances de se maintenir, plus ou moins modifiée, dans l'avenir.

PREMIÈRE PARTIE

HISTORIQUE

CHAPITRE PREMIER

La question du contrôle ouvrier dans les pays autres que l'Autriche

Avec M. G. Assan, dans son ouvrage « La Question du Contrôle ouvrier en Italie », nous pouvons classer ces pays en trois catégories : ceux où le contrôle existe légalement, ceux où le contrôle est facultatif, ceux où la question ne se pose encore que théoriquement.

Dans le premier groupe nous placerons la Grande-Bretagne, l'Allemagne, la Tchéco-Slovaquie, la Norvège, la Russie, et, enfin le Luxembourg, en observant pour ce dernier pays, que les décrets viennent d'être suspendus qui organisent le contrôle.

En Angleterre, les premiers Comités de salaires remontent à 1909. Il y a des comités locaux, des comités de district et un Trade Board national pour chaque industrie. La loi peut créer ces comités, dès qu'il y a lieu de craindre que les salaires payés ne soient pas équitables. Les salaires ne sont donc plus fixés par les patrons, mais par un organisme indépendant où les ouvriers ont la même autorité que les patrons.

Quant aux comités Whitley, nous empruntons à M. Picard, dans son ouvrage déjà cité, leurs caractéristiques essentielles. Ils sont indépendants du gouvernement, se constituent par voie d'élections libres, règlent eux-mêmes leur fonctionnement; ils ont une compétence très large pour la fixation de tarifs obligatoires, l'embauchage, la conciliation et l'arbitrage. La plupart de leurs décisions sont obligatoires. Ils doivent, dit le rapport « travailler à faire réaliser des progrès à l'industrie ». C'est dire qu'ils doivent tendre à participer à la gestion, et comme ils sont composés en nombre égal d'ouvriers et de patrons, ils réalisent bien une modalité originale de contrôle ouvrier.

Quant aux chemins de fer et aux mines, ces exploitations ont des comités spéciaux, qui, pour les mines, du moins, n'ont pas encore la jouissance effective d'un droit de contrôle sur l'administration des mines.

Notons, à propos des comités Whitley, qu'ils ne sont pas obligatoires et que leurs décisions n'ont pas le caractère exécutoire conféré à celles des Trade Boards. Cependant, en fait, elles sont exécutées et, dans ces conditions, l'on peut dire que l'Angleterre possède pour ses ouvriers, le contrôle à la base, avec « participation directe et quotidienne à la gestion, droit de regard général sur la vie des entreprises qui les emploient ».

Quant à l'Allemagne, un article de la Constitution du 11 août 1919 prévoyait l'organisation du contrôle ouvrier. La loi du 18 janvier 1920, complétée par celle du 16 février 1921, a tenu cette promesse. Elle rappelle par bien des points la loi autrichienne, et, en étudiant cette dernière, nous aurons l'occasion de signaler les différences qui les séparent. Disons, tout de suite, en nous

servant de l'étude de M. Gottschalk, conseiller juridique et chef de service des études sociales du Haut-Commissariat belge en Rhénanie, que les conseils d'entreprise ont rendu en Allemagne d'incontestables services, au cours de la crise de 1920, où il fallait procéder à des licenciements en masse, — grâce à eux, de nombreux conflits furent évités. Les patrons reconnaissent qu'ils s'étaient exagéré le danger des conseils, encombrants sans doute; mais donnant plutôt de bons résultats.

Dans la république Tchéco-slovaque, la loi du 27 février 1920 et les décrets qui la complètent, organisent la participation aux bénéfices et instituent des conseils d'entreprise dans les exploitations minières. Les conseils élisent des conseils régionaux qui surveillent leur activité et aplanissent les différends. Les attributions des conseils sont d'ordre économique et social; ils peuvent proposer des améliorations techniques, ont le droit d'examiner le bilan annuel des entreprises et de participer à la direction de celles qui emploient plus de cent salariés. A cet effet, les conseils envoient à titre consultatif, leurs représentants aux conseils d'administration des sociétés anonymes. L'employeur doit leur soumettre : 1° le bilan annuel ; 2° un rapport trimestriel sur la marche de l'exploitation au point de vue commercial; 3° un rapport annuel concernant l'exercice précédent. La direction de l'exploitation se fait représenter aux conseils par un délégué technique et par un délégué administratif, à titre de conseillers. (D'après M. G. Assan : Le contrôle ouvrier en Italie).

La loi norvégienne du 23 juillet 1920 s'applique aux entreprises privées et publiques occupant au moins 50 salariés. Elle ne concerne que les ouvriers. Un conseil

d'entreprise est institué sur la demande d'un quart, au moins, des ouvriers. Sont électeurs tous les ouvriers; sont éligibles, les ouvriers âgés de 21 ans, ayant travaillé dans l'usine pendant les deux dernières années. Le nombre des membres du conseil ne peut être inférieur à deux, ni supérieur à dix. Le nombre des membres à élire est fixé par l'assemblée des électeurs. Sur toutes les questions de salaires, de durée et de réglementation du travail, d'hygiène, de sécurité et de prévoyance sociale, l'employeur est obligé de consulter les C. E. L'employeur mettra à la disposition du conseil le local. Si les réunions ont lieu pendant les heures de travail, aucune retenue de salaire ne pourra être faite aux ouvriers.

Le 26 avril 1919, le gouvernement du Luxembourg, sans attendre les résultats d'une enquête faite auprès des plus grands établissements industriels du pays, prit un arrêté instituant le régime des conseils d'usine dans les établissements industriels occupant un minimum de 50 ouvriers. Un nouvel arrêté, en date du 26 juillet 1920, introduisit des modifications importantes, en limitant le nombre des séances, supprimant la publicité, mais augmentant beaucoup, par ailleurs, les pouvoirs du conseil.

Nouvel arrêté le 8 octobre, renforçant encore ces pouvoirs et établissant les conseils dans tous les établissements occupant au moins 15 ouvriers.

Ces nouveaux conseils manifestèrent des tendances nettement révolutionnaires; les coups de force se succédèrent, dans la métallurgie surtout. Le gouvernement luxembourgeois se ressaisit, et le 14 mars fit paraître un arrêté supprimant les conseils d'usine. L'aide des troupes françaises d'occupation permit d'expulser, sans la moindre effusion de sang, d'ailleurs, les ouvriers qui s'étaient

emparés des usines. (Extrait d'un article de M. P. Pic, dans la *Revue politique et parlementaire*, du 10 août 1922. — Consulter aussi, dans la *Revue de Paris* du 1er septembre 1921, un article de M. Mireaux.)

Quant à la législation russe, la plus intéressante, évidemment au point de vue du contrôle ouvrier, son extrême confusion rend très difficile une description, même des grandes lignes. Conçu, au début en 1917, comme une expropriation totale au profit des ouvriers, par l'institution des soviets, ce contrôle est arrivé en 1919 à établir la dictature des syndicats, dirigés eux-mêmes par le pouvoir central. De plus, les conseils d'usines dépendent des comités d'ouvriers et de soldats. Si l'on en croit l'envoyé du *Temps*, le colonel Reboul, dans son article du 10 septembre 1921, le contrôle ouvrier est surtout un instrument de domination politique; il fait l'objet d'une vive compétition entre les diverses organisations bolcheviques.

D'ailleurs le contrôle ouvrier revêt en Russie des formes complexes, les attributions des comités sont très diverses, économiques, juridictionnelles, réglementaires et enfin, surtout, politiques.

Peu à peu d'ailleurs, les désordres économiques qui aboutirent en Russie à de véritables catastrophes, conduisirent le pouvoir central à retirer aux comités la plupart de ces attributions et nous voyons en 1918 l'Etat devenir l'unique propriétaire des usines, les céder à bail, et éliminer presque complètement les organismes de contrôle. C'est l'échec du contrôle ouvrier, dans la forme la plus complète que l'on avait primitivement adoptée.

Mais il demeure sous une forme atténuée sans doute mais encore très vivante et il ne nous est pas encore

donné de voir cette situation paradoxale, du contrôle ouvrier disparaissant peu de temps après son éclosion dans le pays qui fut vraiment son berceau.

Si nous passons maintenant aux pays où le contrôle est facultatif, nous rangerons dans cette catégorie, sans y insister davantage, le Canada et les Etats-Unis, et dans la troisième catégorie, c'est-à-dire celle des pays où la question ne se pose encore que théoriquement, nous citerons les Pays-Bas et la France; il n'est pas possible, en effet, de voir encore dans la loi de 1915, et surtout dans celle de 1917, à peine appliquée par quelques sociétés de médiocre importance, des organes de contrôle ouvrier d'une grande nation industrielle.

CHAPITRE II

Evolution historique de la législation autrichienne

La première codification systématique des lois sur le travail industriel remonte, en Autriche, à l'ordonnance de 1859, qui proclama la liberté des professions et abolit les anciennes corporations avec monopoles qui subsistèrent, comme associations libres. Mais de nombreux amendement postérieurs tendirent tous à une réglementation plus stricte; par eux les pouvoirs publics, sollicités par ces corporations essayèrent de leur rendre les privilèges dont elles avaient été dépouillées et dont la perte les laissait sans défense en face de la grande industrie et des petits patrons. Le 31 janvier 1905 le gouvernement soumettait au Parlement un projet de loi amendant et complétant la loi de 1883 qui avait rétabli en Autriche le régime des corporations obligatoires en divisant les professions en trois catégories, les professions autorisées, les professions libres et les professions dites de métier « ne pouvant être exercées que sur la production d'un certificat constatant un certain stage comme apprenti et des connaissances techniques suffisantes ». C'est en vue de cette troisième catégorie que le législateur de 1883 avait restauré le régime corporatif. En 1905, on inaugure une politique nouvelle; après la

politique industrielle de 1859, et la politique sociale de 1883, on va essayer la politique des classes industrielles moyennes, étouffées de plus en plus par la concentration des revenus industriels. Le projet divise lui aussi les métiers et industries en catégories, multipliant les cloisons, les déclarations et circonscrit très étroitement la sphère d'activité de chaque profession; il ne sera pas permis d'en sortir. Discutée en 1906, la loi fut votée le 17 janvier 1907.

L'industrie minière avait été dotée le 14 avril 1896 d'une réglementation spéciale.

Toute cette législation était empreinte du caractère inquisitorial et policier qui, à cette époque, était la note dominante de la double monarchie.

Mais, comme l'observe M. Pic, dans son cours de législation industrielle (édition de 1922), ce régime corporatif légal n'avait pas empêché l'éclosion de syndicats professionnels libres, sous le couvert d'une large tolérance. Il faut observer d'ailleurs que toutes ces lois, fruit d'une conception sociale d'essence monarchique et aristocratique, n'ont jamais été abrogées, malgré la difficulté évidente de les concilier avec le nouveau régime.

L'hygiène et la sécurité des ouvriers sont plus spécialement protégées en Autriche par l'article 74 du code industriel, qui confie l'application et la surveillance des mesures aux autorités industrielles de première instance.

Le travail des enfants, des adolescents et des femmes, réglementé dès 1839, a été l'objet de nombreux remaniements qui ont abouti à la loi du 20 décembre 1859, constituant le code industriel autrichien.

L'assurance obligatoire contre les accidents, les mala-

dies et la vieillesse existe aussi en Autriche, comme en Allemagne, depuis le 21 décembre 1887.

L'application et la surveillance des lois sur le travail sont contrôlées :

1° Par les administrations locales et provinciales, érigées à cet effet en autorités industrielles de première et de deuxième instance;

2° Par un corps d'inspecteurs, créés par la loi du 17 juin 1883, et remplissant auprès des autorités industrielles le rôle d'agents techniques de surveillance, d'information et de consultation. Ces inspecteurs sont nommés par le ministre, qui délimite leurs circonscriptions et fixe leur traitement.

CHAPITRE III

Histoire des Comités ouvriers obligatoires en Autriche

§ 1^{er}. Jusqu'en 1880, le gouvernement autrichien n'eut pas, en face du mouvement ouvrier, d'autre attitude que celle d'un pouvoir de police. Chaque tentative des travailleurs de se réunir fut regardée comme un attentat au bon ordre. En 1884 on vit même le ministère Taaffe porter un coup très rude au mouvement syndical libre qui prenait déjà une certaine extension, en suspendant l'exercice de certains droits politiques dans plusieurs circonscriptions judiciaires de Basse-Autriche. A Vienne même, des membres de syndicats furent proscrits et les syndicats dissous. Mais le ministère n'avait pas cru pouvoir prendre, en 1884, une mesure aussi grave contre la classe ouvrière, sans lui donner ce que M. Hueber dans son article du « Betriebsrat », n. 1, du 29 mars 1921, appelle le « morceau de sucre » qui fait avaler la pilule. Aussi fit-il voter en 1885 une loi modifiant et complétant le code du travail, dans ses chapitres VI et VII. Cette mesure est la véritable origine législative des conseils d'entreprise. Elle institue des comités ouvriers d'usines, en ne leur reconnaissant d'ailleurs que des droits très restreints, comportant surtout la faculté de se réunir et de discuter leurs intérêts généraux.

Une mesure beaucoup plus importante, essentielle

même pour le sujet qui nous occupe, est le projet de loi que, le 17 juin 1891, le gouvernement autrichien soumettait à la Chambre des députés « en vue de créer des institutions pour contribuer à établir l'entente entre les entrepreneurs industriels et leurs ouvriers », ainsi qu'un autre projet tendant à « créer des corporations de mineurs ».

Le premier de ces projets (Schwiedland, *Revue d'économie politique*, 1891), propose, dans ce but, l'institution de comités ouvriers obligatoires dans l'industrie de fabrique, comme dans les mines, et celle de chambres de conciliation qui seraient basées sur les corporations de la grande industrie.

Le § 1^{er} décrète que «des comités ouvriers devront être créés dans toutes les fabriques ». Cette disposition, en apparence claire, sera la source de difficultés pour certaines entreprises qui prétendront n'être pas des fabriques. Il faudra appliquer un décret de 1883, prescrivant de regarder comme fabrique toute entreprise « dans laquelle la fabrication d'objets industriels destinés au commerce réclame d'ordinaire plus de 20 ouvriers travaillant dans des ateliers fermés, hors de chez eux, où, d'ordinaire, on se sert de machines et on a recours à la division du travail... » On le voit, le texte n'est pas très clair et prête à la discussion. Quoiqu'il en soit, il fait déjà apparaître le chiffre de 20 ouvriers, qui sera repris dans toutes les lois postérieures et jouera un rôle essentiel dans la détermination des fabriques qui seront soumises à ces lois et de l'importance de leurs conseils d'entreprises.

Les devoirs des comités ouvriers sont d'une double nature; ils sont obligatoires ou facultatifs. Les comités

doivent transmettre les désirs et griefs des ouvriers, apaiser les différends, élire les organisations supérieures. Ils doivent aussi faire appliquer les lois et règlements concernant l'hygiène et la sécurité, donner leur avis pour les mesures disciplinaires qui s'imposent, administrer les institutions de bienfaisance etc... Les statuts des comités doivent être approuvés par l'administration.

Ce projet est dû à l'initiative du ministre Steinbach et avait été annoncé dans un passage resté célèbre, du discours du trône du 11 avril 1891, où se faisait jour le désir du gouvernement de tenir compte du mouvement ouvrier et des aspirations vers plus de liberté.

Le projet de loi fut discuté le 1er décembre 1891 (Chambre des députés, 76^e séance de la 11^e session, pages 3505 à 3518), et fut voté dans ses lignes essentielles.

Plus intéressante encore, au point de vue qui nous occupe, est la loi du 14 août 1896, sur l'institution de corporations dans les mines. Dans son § 2, elle définit ainsi le but et les devoirs de ces organes :

Veiller au bien-être physique, intellectuel et moral des mineurs; poursuivre l'institution de tous établissements utiles dans ce sens, apaiser les conflits, faire des rapports aux autorités sur tout ce qui peut intéresser la corporation.

L'assemblée des ouvriers doit élire des délégués qui forment le comité local. Ce comité doit transmettre à la direction les désirs et les griefs des travailleurs. Il peut collaborer aussi à l'administration des institutions de bienfaisance et à toutes les mesures intéressant le règlement du travail, l'hygiène et la sécurité. S'il n'existe pas de règlement de travail, le comité local doit donner son avis sur son élaboration.

Il y a là, comme on le voit, des comités, des offices de conciliation, des arrêts d'arbitrage. De plus, l'activité des comités locaux ne se laissa pas étroitement limiter par les prescriptions légales; ils intervinrent avec énergie, partout où les intérêts des travailleurs devaient être protégés. Leur création forme ainsi une deuxième étape, très importante, dans la voie qui nous conduit aux conseils d'entreprise.

Lorsque la victoire des alliés eut amené la chute de la monarchie austro-hongroise, l'ancien empire fut disloqué, et la république d'Autriche se trouva formée par la réunion de Vienne qui représente à elle seule deux millions d'habitants avec tout ou partie des provinces de Basse et Haute Autriche, de Styrie, de Carinthie, de Salzbourg, du Tyrol et du Vorarlberg. En tout 180,000 km² et six millions d'habitants.

Comme le dit M. Ledderer, dans une étude parue dans la Revue Internationale du Travail (mai-juin 1921), ce nouvel état se compose, si l'on met à part les villes et un certain nombre de centres industriels, de terres montagneuses où prairies, pâturages et forêts sont cultivés d'après des méthodes quelque peu surannées. La production nationale ne peut donc assurer le ravitaillement d'une population de six millions d'habitants ni fournir les matières premières ou le charbon nécessaires à l'industrie. Depuis des temps immémoriaux, la capitale de l'Empire avec ses deux millions d'habitants, recevait la plus grande partie de son ravitaillement des plaines fertiles de la Moravie (spécialement de la Hannakei), des greniers de la Galicie et des champs de blé des plaines hongroises; d'autre part, les mines de charbon d'Ostrau-Karwin, dont une partie appartiennent maintenant à la

Tchéco-Slovaquie et l'autre partie à la Pologne, les mines de lignite du nord-ouest de la Bohême, fournissaient depuis longtemps une grande quantité de charbon à l'industrie autrichienne, aux chemins de fer, aux fabriques de gaz et d'électricité et à la consommation domestique. Soudain, toutes ces sources de ravitaillement se fermèrent. Il en résulta une raréfaction des produits alimentaires qui, dans les villes, alla presque jusqu'à la famine. Les transports furent considérablement entravés, il fallut prendre des mesures économiques rigoureuses pour réglementer la consommation du charbon, du gaz et de l'électricité; un grand nombre d'entreprises industrielles furent obligées de fermer ou de réduire leur production. Au milieu de cette situation critique, deux facteurs principaux contribuèrent à maintenir la paix et l'ordre, et empêchèrent de terribles révoltes populaires, malgré les dangereux mouvements bolchevistes qui éclatèrent dans les Etats voisins de Bavière et de Hongrie.

Ce fut d'abord l'aide généreuse fournie par les pays neutres ou antérieurement rivaux. Ce fut, d'autre part, la situation politique intérieure qui aboutit à l'adoption rapide de nombreuses lois de progrès social.

Après les élections de février 1919, le parti social-démocrate et le parti socialiste-chrétien, formèrent une coalition qui réunit plus des quatre cinquièmes des voix et qui rendit beaucoup plus facile le vote d'une législation sociale.

Il en résulta qu'en automne 1919, lorsque la première Conférence internationale du Travail se réunit à Washington, la république d'Autriche avait déjà réalisé un grand nombre de réformes sociales qui formèrent l'objet des résolutions de la Conférence. Depuis cette époque,

les conditions de la politique intérieure se sont modifiées. Le parti socialiste chrétien a obtenu la majorité aux élections d'octobre 1920 et a pris la direction du gouvernement, tandis que le parti social-démocrate s'est rangé du côté de l'opposition. Mais ce changement de situation n'a pas entravé le progrès continu de la législation sociale.

Toute cette législation sociale a son germe dans les travaux de la commission de socialisation, instituée par l'Assemblée nationale constituante de 1919; on peut, en s'inspirant de l'étude de M. Karl Pribram parue dans *Archiv für sozialwissenschaft und sozialpolitik* de mai 1921, livre 48, fascicule 3, distinguer quatre périodes dans cette évolution. La première va de la naissance de la nouvelle république au début de mars 1919, la deuxième se termine en juillet 1919, la troisième en octobre 1920, et la quatrième est en cours actuellement; on peut même dire que l'évolution est terminée en 1922, si bien terminée même qu'un mouvement en arrière pourrait bien se dessiner.

Dans la première période, nous assistons aux troubles de la défaite, de la démobilisation; la vie économique est bouleversée. Cependant une lueur d'espoir brille encore; les anciens Etats de la double monarchie n'ont pas réalisé les mesures économiques d'étranglement qu'ils préparent contre l'Autriche et surtout contre Vienne; on espère se rattacher à l'Allemagne. Les mesures énergiques prises par le cabinet de coalition conjurent momentanément la crise.

Mais au printemps de 1919, la situation s'aggrave; en Bavière et en Hongrie le communisme gronde; les conseils de travailleurs pénètrent de plus en plus dans l'ad-

ministration, et prétendent occuper les usines. Sous cette pression et pour faire la part du feu, le gouvernement décide d'élaborer un plan méthodique de socialisation.

Puis le calme renaît; le traité de paix est signé. L'Autriche peut contempler sous son vrai jour sa lamentable situation. Sous l'influence de l'inflation, les prix augmentent dans des proportions formidables, mais, par contre, la hausse énorme des changes étrangers exerce sur les exportations son influence bien connue; l'industrie connaît une phase relativement prospère. Toutes les demandes d'augmentation de salaires peuvent être satisfaites; de plus le parti social-démocrate comprend qu'il ne gardera pas bien longtemps le pouvoir; et avant de le quitter, il fait voter le plus grand nombre possible de lois sociales.

La quatrième période, en effet, caractérisée par l'arrivée au pouvoir du parti chrétien-social, et par l'effondrement toujours plus marqué du cours de la couronne, avec quelques rares paliers de repos, voit s'arrêter l'activité législative dans le domaine des mesures sociales.

Si nous voulons maintenant caractériser chaque période, nous dirons que la première est dominée par le souci de diminuer le chômage; elle institue la loi de huit heures; la deuxième voit se dessiner des mesures plus radicales. Les projets de socialisation sont mis sur pied; l'un d'eux, la loi qui nous occupe, est voté. On oblige les entrepreneurs à embaucher un personnel supérieur de 20 p. c. à celui qui leur est nécessaire. Dans la troisième période, des mesures de détail sont prises pour appliquer les lois qui précèdent; on vote les lois sur les offices de conciliation et les contrats collectifs.

Pour en revenir à la loi fondamentale du 14 mars

1919 sur les mesures préparatoires à la socialisation, son application devait être réglementée par des lois spéciales sur l'expropriation, la réforme agraire et la colonisation intérieure.

Une commission de socialisation fut instituée; elle était présidée par Otto Bauer, qui devait cumuler ces fonctions avec celles de secrétaire d'Etat aux affaires étrangères. Les travaux aboutirent au vote de trois lois, celle du 15 mai 1919 sur les conseils d'entreprise, celle du 30 mai 1919 sur l'expropriation des établissements industriels et celle du 29 juillet 1919 sur les établissements placés sous la direction d'organismes publics. Ces deux dernières lois ne reçurent qu'une application incomplète; elles ont abouti à la constitution d'établissements socialisés : une fabrique de chaussures à Brunn qui occupe 300 ouvriers, une droguerie qui occupe 100 ouvriers, les établissements Puntigam, où s'effectuent des réparations d'automobiles et des constructions de voitures, une maison de vente de bois, une usine pour l'utilisation de chutes d'eaux sur la Piesting, et surtout le grand arsenal de Vienne qui occupe 3,000 ouvriers, construit des machines agricoles, répare des automobiles, construit des meubles, des moteurs, tous objets qui portent la marque déjà célèbre OWA (Oesterreichische Werke Anstalt). A propos des conseils d'entreprise, nous aurons à reparler de l'arsenal, qui joue dans les discussions et l'activité économique de l'Autriche un très grand rôle. Il faudrait enfin ajouter à ces maisons un nombre relativement grand d'usines dont les actions se trouvent être, dans une certaine proportion, la propriété de l'Etat ou des communes. Il y a là une forme de socialisation qui semble devoir prendre une certaine

extension, si l'évolution des lois sociales n'est pas brusquement déviée de son cours actuel par les conséquences du contrôle institué à Vienne par les Etats prêteurs.

Quoi qu'il en soit, la loi sur les conseils d'entreprise, à l'étude de laquelle nous allons désormais nous consacrer, est, parmi les lois autrichiennes de socialisation, la seule qui fut appliquée d'une manière complète, et qui exerça une influence certaine sur la législation des autres pays.

DEUXIÈME PARTIE

ÉTUDE DE LA LOI DU 15 MAI 1919

CHAPITRE PREMIER

Travaux législatifs préparatoires

Avant d'aborder l'étude détaillée des articles de la loi, nous donnerons la traduction presque littérale, réserve faite de quelques passages éliminés ou résumés, de trois documents essentiels. Le premier est l'exposé des motifs du projet de loi adressé par le gouvernement à la commission de socialisation; le deuxième est le rapport de la commission; le troisième, enfin, est le compte rendu de la séance de l'Assemblée nationale où la loi fut votée. Constatons à ce sujet, que le pouvoir législatif, à cette époque, cédait la place au pouvoir constituant et qu'une seule assemblée votait les lois. A l'heure actuelle, au contraire, le pouvoir législatif de la Confédération est exercé par le Conseil national élu par le peuple entier et le Conseil fédéral élu par les Diètes provinciales.

I

**Projet de loi concernant l'institution des Conseils d'entreprise
Assemblée nationale constituante -- Annexe 164**

EXPOSÉ DES MOTIFS

L'institution des C. E. doit favoriser, par la création

d'une constitution vraiment démocratique de l'usine, la participation des ouvriers et des employés à la socialisation, ou tout au moins à la direction de l'entreprise. Le projet place les C. E. dans le cadre de l'entreprise isolée, considérée, à juste titre, comme une unité sociale vivante. L'usine est bien le lieu le plus propre au développement intense de la vie sociale. Les ouvriers d'une entreprise forment une communauté; l'entreprise forme l'organisation primaire des travailleurs. Ce sont ces phénomènes sociaux que met bien en relief l'institution des C. E. Leur création, toutefois, ne constitue pas absolument un fait nouveau dans la législation. Dans les entreprises autrichiennes, un rôle essentiel a déjà été joué par les hommes de confiance, qui ont représenté les intérêts des travailleurs en face du patronat et qui furent, en même temps, les supports de l'organisation syndicaliste dans les usines. Avec le développement économique, ils doivent être modifiés; mais ils forment la base sur laquelle vont être édifiés les C. E.

Après comme avant, les syndicats doivent rester la base de l'organisation socialiste générale. Il est inutile de chercher à faire ressortir leur importance. Personne ne souhaite voir changer par un texte de loi leurs modes propres d'activité, basés sur une union libre des travailleurs. Seule la liberté absolue peut permettre aux syndicats de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail et aux transformations internes de la grosse industrie. C'est pour cela que le projet ne règle pas directement la position des syndicats, leurs droits et leur activité. Sans doute, les C. E. associent de façon obligatoire les travailleurs dans chaque entreprise, et rappellent les formes premières, originaires de l'organisation ouvrière. Il est à

prévoir, dans tous les cas, que les C. E. collaboreront très vite avec les syndicats, pour réaliser cette union des travailleurs qui correspond à leur désir et aux nécessités actuelles de la vie économique.

Insistons de nouveau sur ce fait que l'on ne cherche pas à établir ici une organisation nouvelle des travailleurs ; ce que l'on crée, c'est surtout un corps électoral d'usine, et non pas une organisation systématique dans l'usine, avec des séances régulières, un organe propre, des fonctionnaires et un champ défini d'attributions ; les travailleurs eux-mêmes ne le souhaitent pas. Après comme avant, ils appartiendront à leur syndicats, quel que soit le lieu de leurs occupations. Après comme avant ils verront dans leurs syndicats les organes chargés de définir les conditions du travail et de lutter pour la sauvegarde de leurs intérêts. Mais ils trouveront aussi dans les C. E. un lien intime et direct, et de nombreuses difficultés dont souffraient les organisations syndicalistes, pourront être aplanies.

Les fonctions de C. E. sont particulièrement importantes dans les entreprises socialisées. Il ressort de ce projet, et aussi du projet sur les établissements socialisés, que ces derniers doivent être gérés pour le bien de la collectivité, suivant les principes de la démocratie économique. La société ne supporterait pas mieux la dictature des ouvriers d'une entreprise qu'elle n'est disposée à supporter la dictature des chefs d'entreprise. A tous les points de vue cette dictature aurait des effets néfastes. Le projet de loi sur les C. E. ne peut donc pas résoudre entièrement le problème de la socialisation. Mais il crée les organes qui permettront aux travailleurs

de participer à la socialisation et à l'administration des entreprises socialisées.

Les C. E. doivent être établis dans toutes les entreprises d'une certaine importance (au moins 10 personnes employées). On n'a pas retenu la proposition qui avait été faite de réunir plusieurs petites entreprises pour les faire participer à un vote commun; on a considéré que le principe des C. E. supposait une entreprise comportant nécessairement une représentation spéciale des travailleurs en face de la direction. La réunion de plusieurs petites entreprises pour un vote commun aurait pour résultat de discréditer les C. E.; leurs élus n'auraient devant eux aucun champ d'activité.

Comme on l'a déjà vu, la plus grosse difficulté du problème est dans la limitation des compétences. Le projet conserve aux syndicats toute leur activité précédente. La question de la participation des C. E. à la fixation des conditions du travail est donc particulièrement importante. Il serait inopportun de vouloir entraver, en quoi que ce soit, le développement de plus en plus important des conventions relatives aux tarifs des salaires. Une immixtion des C. E. dans les conventions collectives de travail signifierait un recul; ce serait le retour aux anciennes conventions d'atelier. Sans doute, dans certains cas particuliers, le C. E. d'une usine pourrait obtenir pour ses ouvriers des conditions beaucoup plus favorables. Mais ces avantages seraient obtenus au détriment de la collectivité et ne seraient pas de longue durée. La solidarité étroite est ici la meilleure des armes, et les C. E. ne doivent pas y porter atteinte. C'est pour cela que le projet porte que les C. E. doivent s'appropriier les conventions collectives existantes et se contenter de

les faire exécuter. Cependant il est possible et probable que les conventions elles-mêmes chargeront les C. E. de régler certaines questions de détail. Dans ce cas, les C. E. ne seront pas seulement chargés de l'exécution, mais aussi de l'élaboration de clauses contractuelles complétant les conventions.

S'il n'existe pas de conventions collectives, les C. E. doivent leur frayer la route. En union avec les syndicats ils pourront à ce sujet faire œuvre très utile. Mais il doit être entendu que la convention d'atelier est interdite, même s'il n'existe pas de conventions collectives. Cette mesure est nécessaire pour ne pas revenir en arrière et rendre impossible la conclusion des conventions.

De même, pour tout ce qui concerne les conditions de travail, le règlement des salaires, des salaires à forfait surtout, la participation des C. E. ne saurait être que complémentaire. Mais cette participation peut être, non seulement pour l'usine mais aussi pour le syndicat, d'une importance décisive, pour cette raison que le C. E. peut trouver dans l'étude des livres et des inventaires de l'entreprise des enseignements précieux pour la détermination des salaires à forfait et aux pièces. Les exigences seront ainsi plus facilement maintenues dans les limites du possible et par ailleurs des réclamations ultérieures seront facilitées.

En dehors de la sécurité et des possibilités plus étendues qu'il donne aux syndicats pour la conclusion des contrats de travail, le projet assure aux travailleurs par leurs C. E. une situation très solide en face du chef d'entreprise. Il suffit de se reporter aux textes pour le comprendre. Signalons cependant les dispositions qui obligent le chef d'industrie à tenir chaque mois des séances

où sont discutées les améliorations à apporter à l'entreprise et aussi les directives générales de l'exploitation. Le chef d'industrie y trouvera son intérêt. Nous n'avons fait ici que suivre l'exemple donné dans d'autres pays, aux Etats-Unis spécialement, par de très grosses entreprises qui s'en trouvent très bien. Ces réunions développeront l'intérêt des travailleurs pour l'entreprise, leur compréhension des intérêts généraux et ne pourront que favoriser l'essor de la production.

Quelques explications au sujet des paragraphes 8 et 13.

Dans les entreprises occupant plus de 50 personnes, le C. E. peut prescrire un prélèvement de 1/2 p. c. au plus sur les salaires, pour couvrir les dépenses de fonctionnement du conseil. Mais il ne s'agit pas ici de donner des traitements aux membres des C. E. ni d'installer des employés à demeure. Les C. E. doivent s'abstenir de toute organisation à forme bureaucratique; ils doivent maintenir le contact très étroit avec leurs mandants et ne pas instituer un organe qui prendrait très vite l'allure d'une autorité officielle imposant ses décisions aux travailleurs. C'est pour cela d'ailleurs que le projet donne le droit aux travailleurs de renvoyer, à toute époque, un membre qui n'aurait plus leur confiance (§ 8).

C'est évidemment une mesure très radicale et qui peut être facilement attaquée. Mais il est essentiel de tenir compte de la nécessité qui peut se présenter de changer le C. E. pendant la période de son mandat.

Pendant la discussion, ces modifications avaient été proposées et n'ont pas été acceptées. Le premier projet du bureau prévoyait des C. E. dans les entreprises occupant plus de 20 personnes. La commission de socialisation a réduit ce nombre à 10. M. le professeur Dr Seipel

propose de rétablir le nombre de 20, et aussi de réserver à une loi spéciale le soin d'instituer les C. E. dans les exploitations agricoles et forestières, dont le caractère particulier ne saurait être méconnu.

M. le professeur Grünberg a demandé le maintien du passage suivant du paragraphe 3 qui se trouve dans le premier projet :

Le C. E. représente les ouvriers et employés à l'extérieur et doit entretenir un contact très étroit avec les C. E. des maisons similaires.

Au sujet du paragraphe 7, M. le professeur Hamburger demande que le droit de vote soit lié aux conditions suivantes :

1. Un an de présence dans l'entreprise;
2. Age de 24 ans ;
3. L'éligible ne peut pas être employé dans un syndicat et doit appartenir à l'entreprise.

Au sujet du paragraphe 7, M. le président Hamburger et M. le conseiller aulique Tauss, font la proposition suivante :

« Les C. E. des ouvriers et ceux des employés doivent en principe, être séparés. Dans des cas spéciaux, ils peuvent délibérer ensemble et prendre des résolutions communes ».

II

Rapport de la Commission de socialisation sur le projet de loi (Annexe 164) instituant des Conseils d'entreprise

Dans la réunion de l'Assemblée nationale du 24 avril 1919, on a transmis à la commission de socialisation les projets de loi concernant la création des C. E, l'expropriation d'entreprises, les entreprises socialisées, et

la socialisation de certaines entreprises par les communes. Pour le premier de ces projets, la commission a chargé le député Hueber du rapport; elle a consacré plusieurs séances à l'étude et à la discussion, et ses résolutions sont consignées dans le projet ci-joint.

L'institution des C. E. se rattache à des organes déjà existants. Les hommes de confiance avaient pris dans les 20 ou 30 dernières années une extension et une importance considérables, et avaient beaucoup contribué au maintien de la paix sociale. Ils étaient reconnus par les chefs d'industrie comme les facteurs indispensables de la vie économique et sociale. Par ailleurs, il avait été prouvé que les hommes de confiance devaient, pour pouvoir remplir leur mission, garder le contact le plus étroit avec les syndicats et les associations, et se soumettre à leurs directives.

L'institution des C. E. doit donner la sanction légale aux hommes de confiance; définir leur champ d'activité, l'élargir, et faire progresser l'idée en marche de la démocratie économique.

Le projet a été approuvé par les commissions de socialisation. Des discussions se sont produites au sujet du critérium à adopter pour définir les entreprises dans lesquelles il fallait créer des C. E. et celles dans lesquelles cette création n'était pas opportune (§ 1). Finalement on est arrivé à distinguer les entreprises dans lesquelles les C. E. seraient créés et auraient à remplir des tâches très complexes et très étendues, et celles dans lesquelles il suffirait de maintenir des hommes de confiance. On a donc décidé d'établir des C. E. dans toutes les usines sans exception, et pour les autres entreprises, dans celles seulement qui occuperaient de façon durable au moins 20

ouvriers et employés recevant un salaire. Pour les autres, celles occupant au moins 5 personnes se contenteraient d'hommes de confiance.

Notons que ces hommes de confiance auront des fonctions très importantes et jouiront de la même situation légale et de la même immunité que les C. E.

On a beaucoup discuté la question de savoir si l'on devait instituer les C. E. dans les exploitations agricoles forestières. On s'est arrêté finalement à la solution suivante : on créera des C. E. dans toutes les exploitations industrielles annexées à l'agriculture et dans toutes les exploitations forestières à caractère industriel, laissant à une loi spéciale qui aura à s'occuper aussi des C. E., le soin de définir les droits spéciaux des travailleurs agricoles et de protéger leurs intérêts (§ 1).

Pour ce qui concerne les agents des services publics et de certaines entreprises de transport soumises à la surveillance de l'Etat, les délibérations ont déjà commencé entre les administrations intéressées, le personnel et les organisations, pour instituer des organes répondant aux C. E., tels qu'ils sont prévus par la loi. Des décrets définiront les caractères réglementaires de ces Conseils.

Une des questions les plus délicates a été celle de la conclusion et de la mise à exécution des contrats collectifs. La proposition du gouvernement maintenant intacte sur ce point la compétence des syndicats a été retenue sans changement; on a seulement modifié ce qui était relatif à la fixation des salaires à forfait, ou aux pièces, pour tenir compte des nécessités pratiques et éviter des difficultés.

Les autres dispositions du paragraphe 3, articles 4 à

9 n'ont pas été modifiées de façon essentielle; par contre l'article 10 du paragraphe 3 a été changé, sur la proposition du Dr Wutte, dans le sens suivant : la communication du bilan, du compte de profits et pertes, et de la statistique des salaires, ne sera obligatoire que dans les entreprises commerciales occupant au moins 30 personnes, et dans les entreprises industrielles. Il faut ajouter aussi au projet du gouvernement l'article suivant, dû à l'initiative du Dr Eisler : dans les sociétés par actions, les sociétés en commandite par actions et les grandes sociétés à responsabilité limitée, il est accordé aux C. E. des ouvriers et des employés une participation à l'administration de l'entreprise, sous la forme de deux représentants tirés de leur sein et envoyés au conseil d'administration (conseil de direction, commission de surveillance), en dehors de tout vote de l'assemblée générale et avec les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres membres (à l'exception du droit à la représentation de la maison et à la signature, et aussi aux tantièmes).

Dans le paragraphe 4, nous trouvons une modification assez profonde au projet du gouvernement, à propos de la compétence des hommes de confiance. On leur retire seulement les fonctions qui n'auraient aucun objet dans les petites entreprises.

Le paragraphe 4 du projet du gouvernement a été changé dans le sens suivant : pour les entreprises qui comprennent plusieurs maisons ou des services autonomes, chaque service doit élire un C. E.; ces conseils peuvent d'ailleurs instituer les délibérations communes pour la discussion de questions générales.

Au paragraphe 7 (maintenant paragraphe 6, le paragraphe 6 du projet ayant été supprimé, parce qu'il réglait

des questions qui trouveront mieux leur place dans la loi sur les entreprises socialisées), le mode de répartition proportionnelle a été attribué aux C. E. comprenant au moins quatre membres (le projet portait 5). L'âge pour être éligible a été porté de 20 à 24 ans. On peut encore élire aux C. E. des personnes qui ne votent pas aux élections (membres des bureaux et employés des organisations professionnelles d'ouvriers et d'employés), mais seulement dans les C. E. qui comptent au moins 4 membres (le projet ne faisait pas cette réserve), et leur nombre ne peut pas dépasser le quart du nombre total des élus (le projet portait le tiers). On a ajouté que le gouvernement pouvait, par décret, et pour certaines industries, décider que l'on pouvait être éligible à moins de six mois de séjour dans l'entreprise.

Nous avons aussi ajouté un article 4 : dans les entreprises saisonnières ou nouvellement créées, on pourra être électeur et éligible, à moins d'un mois de présence.

§ 7. Article 2. — Nous avons modifié le projet qui portait : lorsque la majorité des électeurs l'exige, le C. E. doit se retirer, lorsque la mesure est réclamée par autant d'électeurs qu'en comporte la liste qui a réuni sur elle le plus de voix. Dans les C. E. de moins de 4 membres, le C. E. doit se retirer, lorsque la majorité l'exige.

L'ancien paragraphe 10 réglant le nombre des membres du C. E. en fonction de celui des personnes employées a reçu quelques modifications, au sujet de la progression adoptée.

Nous avons ajouté une clause suivant laquelle dans les C. E. où se trouvent réunis les ouvriers et les employés, un employé au moins doit appartenir au conseil.

Au paragraphe 12, nous avons ajouté l'article d'après

lequel les fonctions de membre de C. E. sont purement honorifiques et que les seuls paiements autorisés sont ceux destinés à payer les heures perdues ou à rembourser des frais engagés.

Au paragraphe 15, nous avons adouci les peines prévues pour les contraventions à la loi, abaissant l'amende de 20,000 à 2,000 couronnes, et l'emprisonnement de trois mois à huit jours.

Vienne, 10 mai 1919.

HEINI
Vice-président.

HUEBER,
Rapporteur.

III

Compte-rendu de la séance du 15 mai 1919 de l'Assemblée nationale

Le Président donne la parole au rapporteur Hueber, qui s'exprime ainsi :

Le projet de loi qui nous est soumis est le premier travail de la commission de socialisation et je dois reconnaître que malgré des débats assez vifs aucune objection de principe n'a été formulée par les partis bourgeois contre l'institution des C. E. Malgré des points de vue opposés, nous sommes arrivés à un compromis raisonnable. Dans nos discussions, nous avons dû reconnaître qu'il était impossible de continuer à appliquer les vieilles formules économiques, qu'il était impossible d'exiger des travailleurs organisés de l'Autriche allemande qu'ils continuent à travailler sous les vieilles formules de l'absolutisme industriel et qu'il serait mieux de créer à temps une charte économique qui élargisse le droit du travail pour amener la paix dans les entreprises.

Pour être objectif, je dois reconnaître que les partis bourgeois ont fait l'objection que nous n'obtenions pas

le but poursuivi et que les C. E. pourraient bien n'être qu'une expérience tentée dans le commerce et l'industrie. Je reconnais la valeur de cette objection, et je crois qu'elle serait sérieuse si nous n'avions eu jusqu'ici aucune organisation syndicale. Mais nous avons une organisation syndicale qui compte plus d'un demi-million de membres et plus de 1,000 hommes de confiance ; il ne saurait donc être question d'une expérience. Une politique sage et prévoyante a le devoir de régler légalement le statut industriel et commercial. Les derniers mouvements dans ce domaine nous ont montré combien la loi était ici nécessaire.

Cette loi n'est pas seulement une mesure prise en faveur des travailleurs ; elle protège aussi le patron. Je ne sais pas ce que nos négociateurs de paix nous rapporteront de Paris, mais je sais bien que, dans tous les cas, il y a une chose certaine : nous devons travailler pour sortir de la misère, être diligents, sans considération d'état, de race ou de classe. Mais pour travailler, il faut que disparaisse le pouvoir patronal absolu, et que l'effort soit fourni pour l'intérêt général et non pas en faveur de quelques-uns.

La reconstitution de notre vie économique ne peut s'opérer que si les conseils d'entreprises sont institués d'après les principes du projet qui vous est soumis. On parle beaucoup de la spécialisation de l'industrie qui doit entraîner la spécialisation des travailleurs dans les usines, mais pour cela il est nécessaire d'avoir des C. E.

Les C. E. doivent avoir pour membres des gens instruits, au courant des pratiques industrielles et commerciales ; ils doivent avoir la sensation que les chefs d'entreprises ont la connaissance exacte de leurs besoins. De

cette façon, c'est au service de la reconstruction de notre commerce et de notre industrie que seront affectées ces réunions mensuelles prescrites par la loi. Nous avons aussi reconnu dans la commission que les conventions collectives de travail qui s'élargissent peu à peu et englobent le pays tout entier, donneront à l'industrie plus de tranquillité et plus de stabilité. Il ne se produira plus ces secousses que l'on a ressenties récemment. On pourra dans le calme et la sécurité faire les prévisions nécessaires. Eh bien, pour l'élaboration et l'exécution de conventions collectives de travail, il faut disposer des C. E. il est d'une grosse importance pour les travailleurs organisés dans leurs syndicats de pouvoir ainsi faire plus que conclure les conventions; la nouvelle loi élargit leurs droits, dans la prévision des lourdes tâches que l'avenir proche nous réserve. Tout ceci a été reconnu dans la commission, sans distinction de partis et nous avons ainsi pu soumettre à la Chambre ce travail et lui demander le vote du projet.

A la fin des débats, on a proposé une résolution qui a été votée par la commission et dont voici le texte :

« Le gouvernement est prié, pour ne pas paralyser notre vie économique déjà si déprimée et pour exciter les énergies productives et les initiatives privées, de déclarer le plus vite possible avec le maximum de clarté, dans quelles entreprises il a l'intention d'instituer la socialisation. »

Je dois soumettre cette résolution à la Haute Assemblée et je la prie, au nom de la commission, de la faire sienne. (*Vifs applaudissements.*)

Un certain nombre d'amendements furent alors déposés, principalement par le député Wutte qui fit intro-

duire dans le texte de très nombreuses modifications de pure forme, destinées à le rendre plus clair et plus précis.

Comme on le voit, la loi fut votée sans discussion, pour ainsi dire; il nous reste maintenant à l'étudier de plus près, avec d'autant plus d'attention qu'il ne faut pas oublier qu'elle est, dans ce domaine, la mesure la plus favorable à la classe ouvrière qui ait été votée en Europe, et qu'elle a servi de modèle à plusieurs pays.

CHAPITRE II

Texte de la loi du 15 mai 1919

Loi du 15 mai 1919 (Bulletin des lois n° 283), instituant des conseils d'entreprise.

§ 1^{er}

1. Il sera constitué des conseils d'entreprise dans toutes les fabriques, ainsi que dans toutes les autres entreprises qui occupent d'une façon durable un personnel salarié comprenant au moins vingt ouvriers ou employés, et en particulier :

- a)* dans toutes les entreprises ayant un but commercial;
- b)* dans toutes les entreprises se rattachant à l'agriculture ou à la sylviculture;
- c)* dans toutes les exploitations minières et industries s'y rapportant;
- d)* dans toutes les entreprises de transport;
- e)* les entreprises privées ou publiques de construction;
- f)* les établissements de change et de crédit, tels que banques, caisses d'épargne, coopératives de crédit, monts-de-piété;
- g)* établissements d'assurance de toutes sortes;
- h)* coopératives de toutes natures et leurs unions;
- i)* monopoles d'Etat;
- k)* chambres d'avocats, de notaires, d'avoués, d'ingé-

nieurs civils, courtiers; cabinets d'affaires, bureaux de placement, agences de renseignements;

l) établissements sanitaires de toutes sortes, tels que hôpitaux, lieux de convalescence, etc. ;

m) hôtels, pensions, restaurants, cafés;

n) établissements d'instruction, d'entretien et de spectacles, tels que collèges, théâtres, music-halls, cinémas;

o) entreprises de production ou de vente d'imprimés.

2. Dans les établissements où l'institution n'est pas obligatoire, d'après l'article premier, des hommes de confiance remplissent les fonctions dévolues aux conseils, dans la mesure où l'entreprise le permet. Il faut cependant que l'établissement occupe de façon durable cinq ouvriers ou employés au moins, ayant atteint l'âge de 18 ans. De 5 à 10, on élit un homme de confiance et de 10 à 20, deux.

3. Une loi spéciale règlera la question pour les entreprises agricoles.

§ 2.

Dans les services publics, ainsi que dans les entreprises exploitées directement par l'Etat pour les transports ou soumises à sa surveillance : chemins de fer, transports par eau, P. T. T., des organismes correspondant aux conseils d'entreprise seront institués par des règlements d'administration en se basant sur des accords particuliers survenus entre les administrations compétentes et le personnel intéressé.

§

Les conseils d'entreprise ont pour fonction de protéger et de faire reconnaître les intérêts des ouvriers et employés aux points de vue économique, social et édu-

catif. Leur activité doit s'exercer sans apporter aucun trouble à la marche de l'entreprise. Ils ont en particulier les obligations suivantes :

1. S'il existe des contrats collectifs, les conseils d'entreprise doivent :

- a) surveiller la mise en vigueur et la stricte application de ces contrats ;
- b) avec la collaboration des syndicats d'ouvriers et des organisations d'employés, et du propriétaire de l'entreprise, qui peut se faire assister de l'organisation patronale, compléter les contrats collectifs sur les points spéciaux pour lesquels une pareille procédure aura été prévue. Ces règlements auront le caractère de contrats collectifs ;

2. Dans le cas où il n'existe pas de contrat collectif, les conseils doivent, en union avec les syndicats et associations, amorcer les négociations.

3. La fixation de salaires à forfait, aux pièces ou au temps, ainsi que l'établissement de rendements moyens ou minimum, ne peuvent, en général, être décidés, dans la mesure où les contrats collectifs sont muets, qu'avec l'assentiment des conseils, avec la participation des syndicats et des organisations d'employés.

Les salaires à forfait, aux pièces ou à la tâche pour des travailleurs ou des travaux isolés, qui n'ont pas été réglés par des contrats collectifs, sont fixés par entente du patron et des ouvriers.

Si l'entente ne s'établit pas, la question est réglée par deux membres du conseil d'entreprise. En dernier ressort, l'office de conciliation décide.

Sur la proposition du conseil d'entreprise, l'office de conciliation peut commettre des experts jurés qui pren-

dront connaissance chez le chef d'entreprise de tous documents relatifs à la production et aux salaires leur permettant de connaître toutes les circonstances intéressant la fixation des salaires à forfait, aux pièces ou au temps. Les experts sont tenus au secret.

L'entrée en vigueur et les modifications du règlement d'atelier, lorsqu'il ne résulte pas de contrats collectifs, nécessitent l'approbation des conseils d'entreprise.

5. Les conseils d'entreprise doivent surveiller l'exécution des lois et règlements touchant la protection du travail, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale; en cas de besoin, ils doivent en appeler aux autorités compétentes et faire participer un ou plusieurs de leurs membres aux enquêtes ainsi provoquées.

Dans les entreprises soumises aux inspections (industries et mines), ces dernières doivent avoir lieu en présence de membres du conseil.

6. Les conseils ont le devoir de collaborer au maintien de la discipline.

Les peines disciplinaires ne peuvent être infligées que conformément au règlement d'atelier, et doivent être décidées par un comité de deux membres désignés l'un par le patron, l'autre par le conseil.

7. Les conseils ont le droit d'examiner les bordereaux de salaires et de contrôler le paiement.

8. Les conseils participent à l'administration des institutions de bienfaisance, telles que habitations ouvrières, restaurants, caisses de pensions et de secours, institutions pour la distribution des denrées et produits de première nécessité. Une instruction du ministère de l'administration sociale fixera les détails de cette participation.

9. Les conseils ne peuvent s'élever contre le congédie-

ment ou le renvoi d'un ouvrier ou d'un employé que si le renvoi est motivé par des raisons d'ordre politique, le rôle joué par l'ouvrier dans un conseil d'entreprise, l'adhésion à un syndicat ou à une association, ou l'exercice du droit de grève.

Dans ce cas, le litige est porté devant l'office de conciliation dans un délai de huit jours, non compris les délais postaux. Si l'office donne raison au conseil, la décision du patron est annulée.

10. Le chef d'entreprise a le droit de réunir une fois par mois le conseil et il est tenu de le faire si le conseil le demande. Dans ces réunions on examine les améliorations à apporter dans les installations ainsi que les principes généraux de la conduite de l'entreprise.

Dans les exploitations commerciales qui comptent au moins trente employés et dans toutes les exploitations industrielles et minières, le conseil peut demander chaque année qu'on lui présente le bilan et le compte de profits et pertes, pour l'année écoulée, ainsi qu'un relevé statistique des salaires.

11. Lorsque l'entreprise est une société par actions, le conseil d'entreprise doit envoyer au sein du conseil d'administration ou du conseil de direction, deux de ses membres faisant partie de l'entreprise et éligibles au conseil (§ 7); ces membres viennent en sus de ceux que les statuts de l'entreprise pourraient prévoir. Ces représentants ont les mêmes droits et les mêmes devoirs que les autres administrateurs; ils ne peuvent cependant ni représenter la société, ni signer pour elle, et ne peuvent prétendre à aucune rémunération autre que le remboursement des dépenses occasionnées par leurs fonctions.

Les dispositions qui précèdent s'appliquent à la com-

mission de contrôle (1) des sociétés en commandite par actions et des sociétés à responsabilité limitée dont le capital initial dépasse un million de couronnes et qui possèdent une commission de contrôle.

12. Les conseils d'entreprise peuvent d'ailleurs présenter des vœux généraux ou particuliers au chef d'entreprise ou aux autorités.

Ils peuvent créer par eux-mêmes des œuvres au profit du personnel ou participer à leur fondation.

§ 4.

On doit appliquer aux hommes de confiance, paragraphe premier, article 2, les dispositions énoncées au paragraphe 3, lignes 1, 2, 3, 4, 5, 6 », articles 1, 7, 8, 9, et 12, alinéa 1.

§ 5.

1. Lorsqu'une entreprise comprend plusieurs services autonomes, on élira un conseil distinct pour chacun de ces services. Pour l'administration des intérêts communs, les divers conseils peuvent élire chacun des représentants qui formeront une commission commune. Les statuts donneront à ce sujet des explications détaillées.

2. Les dispositions précédentes s'appliquent aussi au cas où une entreprise se scinde en services autonomes. Pour le calcul du nombre total de membres des conseils, on considère l'entreprise comme un tout.

§ 6.

1. Les membres des conseils sont élus par les ouvriers et employés de l'ensemble de l'entreprise (ou d'un service autonome) au suffrage direct et secret, et pour un

1. Les commissions de contrôle élues par les actionnaires réunis en assemblée générale exercent des fonctions très étendues, beaucoup plus étendues que celles des contrôleurs des sociétés françaises.

nombre de membres d'au moins quatre, suivant la procédure de répartition proportionnelle.

2. Sont électeurs tous les ouvriers et employés qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins un mois au jour de l'élection, sans distinction de sexe, pourvu qu'au moment du vote, ils aient accompli leur dix-huitième année et soient en possession de leurs droits civils.

3. Sont éligibles tous les électeurs qui travaillent dans l'entreprise depuis au moins six mois et ont vingt-quatre ans révolus. Dans les conseils composés d'au moins 4 membres, on pourra élire des agents ou membres des comités exécutifs des organisations professionnelles, mais seulement jusqu'à concurrence d'un quart du nombre des membres. Ces agents ou membres des comités ne pourront faire partie qu' d'un seul conseil d'entreprise; si une entreprise est composée de plusieurs exploitations ou divisée en plusieurs services autonomes, ils ne pourront appartenir qu'au conseil d'une seule exploitation ou d'un seul service. Dans certaines branches d'entreprises, une ordonnance peut décider que seront éligibles des électeurs occupés depuis moins de six mois dans l'établissement.

4. Dans les entreprises non permanentes ou celles nouvellement constituées, on ne tient pas compte de toutes les dispositions précédentes. On est électeur à moins d'un mois de présence et éligible à moins de six mois.

§ 7.

1. Le conseil d'entreprise est élu pour un an.

2. Si l'élection a eu lieu suivant le mode de la répartition proportionnelle (§ 6), le conseil doit se retirer, toutes les fois que cette mesure est réclamée par un nombre d'électeurs égal à celui que la liste principale de vote a

réuni. Dans les conseils de moins de quatre membres, le conseil doit se retirer, lorsque la majorité des électeurs l'exige. On procède sans retard à de nouvelles élections.

3. Un membre doit se retirer lorsque surviennent ou sont connues des circonstances le rendant inéligible.

§ 8.

1. Pour la première élection, les opérations sont dirigées par les trois électeurs les plus âgés.

2. Les élections ultérieures sont dirigées par le conseil sortant. Les résultats du vote doivent être communiqués au chef de l'entreprise et à l'office de conciliation, qui en informe les syndicats ouvriers et les organisations d'employés et de patrons.

3. Dans les exploitations minières cesseront d'être en vigueur, après les premières élections générales des conseils d'entreprises, les dispositions du paragraphe 23 de la loi du 14 août 1896, Bulletin des lois n° 156, sur les comités ouvriers locaux.

§ 9.

Dans les entreprises qui occupent 50 ouvriers ou employés, le conseil se compose de 3 membres; entre 50 et 1,000 personnes employées, le nombre des membres augmente de 1 par 100 ou fractions de 100 personnes employées. Au-dessus de 1,000, on augmente de 1 par 500 personnes ou fractions de 500.

§ 10.

1. Si dans la même entreprise plus de 10 ouvriers et plus de 10 employés sont occupés de façon durable, chaque groupe élit un conseil spécial, qui gère les affaires de son groupe; les affaires communes sont gérées en commun. Les statuts donneront les précisions nécessaires.

2. Dans les entreprises où les ouvriers et les employés élisent le conseil en commun, un employé au moins doit faire partie du conseil.

3. Pour l'élection des conseils d'entreprise particuliers (article premier), on applique en les appropriant les dispositions du paragraphe 9.

§ 11.

Le conseil d'entreprise décide à la majorité la teneur de ses statuts en utilisant des statuts modèles élaborés par le ministère de l'administration sociale.

§ 12.

1. Le titre de membre d'un conseil d'entreprise est une fonction honorifique qui ne dispense pas de l'occupation normale (§ 3, art. 1^{er}) ; les membres ont droit à une indemnité pour les pertes de salaire inévitables et les débours matériels.

2. Les conseils sont autorisés en vue de subvenir à leurs dépenses et pour servir aussi, s'il y a lieu, à la fondation ou à l'entretien d'œuvres, à prélever une cotisation sur le personnel ; elle ne doit pas dépasser $1/2$ p. 100 du salaire et doit être acceptée par vote de la majorité des intéressés. En cas de discussion sur la part qui doit normalement incomber au chef de l'entreprise, l'office de conciliation décide.

3. Les prélèvements sur les salaires sont effectués par le patron dans les délais statutaires et remis au conseil

4. Le conseil doit fournir un compte de sa gestion, au moins 14 jours avant l'expiration de son mandat, ou dans le délai de 8 jours en cas de cessation anticipée de ses fonctions.

5. Le ministère de l'administration sociale peut édic-

ter des mesures réglementaires touchant l'emploi de ces fonds. Il doit s'occuper d'en contrôler le bon usage, mission qu'il peut confier aux syndicats d'ouvriers et aux associations d'employés.

§ 13.

C'est l'office de conciliation qui juge les différends survenus entre les personnes employées dans une entreprise, ou bien entre elles et le chef d'entreprise, à propos de l'installation et de l'activité du conseil, ou bien pour ce qui concerne l'étendue des droits et des devoirs des membres du dit conseil.

§ 14.

Le chef de l'entreprise ne doit apporter aucune entrave à l'exercice du droit de vote pour les élections des conseils, ou à l'activité des conseillers ou des membres du bureau élu; il ne peut pas, à ce propos, les désavantager. Un membre du conseil ne peut être renvoyé que s'il s'est rendu coupable d'une action qui, d'après les lois en vigueur, légitime le renvoi. Des congés ou des renvois pour d'autres raisons ne peuvent survenir que d'accord avec l'office de conciliation.

2. Toutes clauses contractuelles contraires à ces prescriptions sont nulles.

3. Toutes contraventions aux prescriptions qui précèdent seront punies d'une amende pouvant aller jusqu'à 2,000 couronnes ou d'une peine d'emprisonnement pouvant aller jusqu'à 8 jours.

§ 15.

1. Des ordonnances particulières compléteront la loi pour ce qui concerne les élections (§ 6), les statuts (§ 11),

le fonctionnement des conseils, l'élection et l'activité des hommes de confiance (§ 1^{er}, art. 2).

2. On appliquera aux hommes de confiance, en les appropriant, les dispositions des paragraphes 6, 7, 8, 13 et 14.

3. Une loi spéciale organisera les offices de conciliation (1).

§ 16.

1. Le ministère de l'administration sociale est chargé, d'accord avec les ministères intéressés, de l'application de cette loi.

2. La loi entrera en vigueur deux mois après sa publication.

SEITZ.

FINCK.

HANUSCH.

Au texte de la loi, il faut ajouter un certain nombre de documents, dont il ne nous est pas possible de donner la traduction sans sortir des limites que nous nous sommes imposées. Ces ordonnances et instructions contiennent surtout des détails de procédure, sans intérêt pour une étude d'ordre général. On peut les trouver soit dans le Bulletin officiel du ministère de l'administration sociale, soit dans le volume V de la très intéressante collection publiée par la chambre des ouvriers et employés de Vienne, pour populariser la législation ouvrière de l'Autriche. Ce volume V a été annoté de la façon la plus intéressante et la plus consciencieuse, par le savant professeur de l'Université de Vienne, le Dr Emmanuel Adler, l'auteur d'un article également très précieux, paru dans la Revue Internationale du Travail, en mars 1922, sur les

(1) C'est la loi du 18 décembre 1919, Bulletin des lois n° 16, de 1920. Des offices spéciaux fonctionnèrent jusqu'au vote de cette loi.

conseils d'entreprise de l'Autriche. Dans l'étude qui va suivre, nous nous servirons constamment de ces ouvrages (1).

(1) Liste des ordonnances et circulaires pour l'application de la loi du 15 mai 1919

- I. — 27-6-19 sur les élections des conseils.
- II. — 11-7-19 sur les statuts des conseils.
- III. — 11-7-19 sur les hommes de confiance.
- IV. — 22-7-19 sur le contrôle du budget des conseils
- 1. 19-4-19, circulaire relative à l'institution de conseils de représentation du personnel dans les chemins de fer de l'Etat.
- 2. 17-6-19, sur le contrôle de l'exploitation dans les chemins de fer de l'Etat.
- 3. Sur les conseils de représentation du personnel dans l'administration de Postes et Télégraphes.
- 4. Loi fédérale du 19-6-21 modifiant l'organisation judiciaire.
- 5. Ordonnance du 21-12-21 sur les comités du personnel dans les cours judiciaires de première et de deuxième instance.

CHAPITRE III

Commentaires de la loi du 15 mai 1919

Comme on peut s'en rendre compte, à une première et rapide lecture des articles de la loi, le conseil d'entreprise est un organe élu par le personnel et chargé de protéger ses intérêts économiques, sociaux et intellectuels. Pour de nombreuses décisions, très importantes parfois, l'employeur n'est plus seul en jeu; la loi exige qu'il prenne l'avis, et souvent conforme, du conseil. C'est bien, dans une certaine mesure, l'avènement de la démocratie dans les entreprises.

D'après l'article premier, les conseils doivent être institués dans toutes les fabriques, sans que la loi fasse intervenir ici le nombre des personnes qui y travaillent; on a admis que ce nombre était toujours supérieur à 20 et qu'il n'y avait pas lieu de préciser davantage. Au contraire, pour les autres établissements, l'institution n'est obligatoire que s'ils emploient, de façon habituelle, vingt ouvriers ou employés, en bloquant, pour le calcul, ces deux catégories. Pour la stricte définition des mots employés et ouvriers, il faut se reporter respectivement aux lois du 11 mai 1921 et du 30 juillet 1919. Cette remarque, nous le verrons, a son importance, de nombreuses contestations s'étant élevées sur le point de savoir qui devait, dans l'entreprise, être considéré comme employé, et

payer la cotisation prévue et si les employés supérieurs, directeurs, par exemple, tombaient sous le coup de la loi. Quant au critérium qui servira à distinguer la fabrique des autres entreprises, on se reporte à l'arrêt du 19 avril 1902 du Conseil d'Etat qui voit dans le machinisme la caractéristique essentielle et déterminante de la fabrique. Le terme entreprise lui-même est d'ailleurs assez vague et a déjà prêté à de nombreuses controverses; il faut entendre par là toute « forme quelconque d'un emploi permanent de main-d'œuvre dont on utilise soit l'effort de production, soit les services ». Dans tous les cas, la liste donnée par la loi ne doit pas être considérée comme limitative et devra dans la pratique être considérablement allongée; le but commercial n'est pas essentiel. Toutes les œuvres d'intérêt public ou simplement gérées par une personne publique relèvent de la loi; peu importe aussi que le propriétaire soit un national ou un étranger. Si, par une disposition expresse de la loi, les fonctionnaires doivent être exclus de son application, elle stipule cependant que des organismes correspondants doivent être créés. Un projet de loi a été déposé, à cet effet, pour ce qui concerne les fonctionnaires d'Etat. Mais déjà existent des institutions analogues aux conseils dans l'administration des chemins de fer fédéraux, dans les P. T. T., et dans certains tribunaux. Pour l'agriculture, une loi spéciale est prévue; bien qu'elle ne soit pas encore étudiée, on ne saurait prétendre que la situation des ouvriers agricoles autrichiens n'est l'objet d'aucune réglementation. Il existe, au contraire, à leur sujet des textes assez nombreux, mais qui relèvent de la réglementation provinciale.

Dans les entreprises qui ne sont pas considérées comme des fabriques, si le nombre de personnes employées

est inférieur à vingt et supérieur à cinq, on élit un ou plusieurs hommes de confiance dont les pouvoirs, comme nous le verrons, sont limités par la loi. Les petits métiers et les petites boutiques échappent ainsi à la réglementation que nous étudions; le législateur a pensé que dans un si petit cadre, la loi serait inapplicable ou tout au moins inopérante.

Pour ce qui est du nombre des conseils d'entreprise et des membres de chaque conseil, nous empruntons à l'étude de M. Adler une exposition claire de la question. Les précisions données par la loi et les ordonnances ne sont pas, en effet, suffisantes, et le rôle de l'interprétation est ici assez grand.

Dans chaque entreprise, dit M. Adler, il doit exister au moins un conseil d'entreprise. Il va de soi et du reste le paragraphe 5 le spécifie que, si une exploitation se compose de plusieurs entreprises, on élira un conseil pour chacune d'elles. Mais la loi prévoit certains cas où, dans une seule fabrique, on élira plusieurs conseils. Ce fait aura lieu :

Quand dans une même entreprise plus de dix ouvriers et plus de dix employés salariés sont occupés d'une façon habituelle, chaque groupe élit un conseil distinct qui s'occupe des affaires dudit groupe, les affaires communes étant traitées par un conseil mixte, représentant à la fois les ouvriers et les employés (§ 10). Ainsi une entreprise qui occupe vingt personnes n'aura jamais qu'un seul conseil, tandis qu'une entreprise en employant vingt-deux pourra en élire deux, pourvu que ce personnel comprenne onze ouvriers et onze employés. Par contre, dans une entreprise où travaillent trente ouvriers et dix employés, on n'élira qu'un seul conseil.

La loi n'indique pas ce que l'on doit entendre par les termes : employé et ouvrier; mais, comme nous l'avons vu, d'autres textes mettent bien en relief cette opposition que recherche la loi entre le travail manuel et le travail cérébral.

En second lieu, quand une entreprise est divisée en plusieurs services autonomes, on élira un conseil distinct pour chacun de ces services (§ 5, alinéa 2 de la loi). Il sera sans doute souvent difficile de faire la démarcation entre « plusieurs entreprises formant une seule exploitation et les «services autonomes d'une même entreprise», car les chevauchements ici sont fréquents. Par contre, « plusieurs exploitations dirigées par le même exploitant » et « plusieurs entreprises formant une seule exploitation » se distinguent les unes des autres à des signes apparents. En pratique, on dira qu'une exploitation est un ensemble de plusieurs entreprises lorsque les différentes parties de cette exploitation possèdent une large autonomie au point de vue technique, ainsi qu'au point de vue du règlement des conditions du travail. Au contraire, la solidarité commerciale ou financière n'est pas un facteur décisif. Lorsque l'autonomie devient moins complète, on parlera non plus d'entreprises distinctes, mais de services autonomes. Toutefois, pour qu'on puisse dire qu'un service est autonome, il faut qu'il jouisse encore d'un certain degré d'indépendance. La dispersion géographique entraînera régulièrement et nécessairement l'autonomie. Plusieurs succursales d'une société commerciale seront considérées soit comme des services autonomes d'une même entreprise, soit plutôt (surtout si elles sont situées dans des localités différentes) comme des

entreprises distinctes d'une même exploitation. Cette distinction, nous le verrons, a son importance.

Un conseil d'entreprise est une assemblée composée d'au moins trois membres. Le nombre augmente en même temps que celui des personnes qui travaillent dans l'entreprise, suivant une formule dégressive, pour éviter que le nombre des membres du conseil puisse devenir trop élevé. Mais la formule ne s'applique intégralement que dans les entreprises où il n'y a qu'un seul conseil à élire, c'est-à-dire dans des entreprises isolées ou faisant partie d'une même exploitation. Mais si, dans une même entreprise, il y a lieu d'élire plusieurs conseils, la méthode à suivre sera différente.

Tout d'abord, on a vu que lorsqu'une entreprise est divisée en plusieurs services autonomes, chacun d'eux élit un conseil distinct. Mais, en pareil cas, le nombre total des membres de ces divers conseils est calculé en prenant comme base l'ensemble de l'entreprise (§ 5, alinéa 2), c'est-à-dire que l'on calcule d'abord le nombre total des conseillers à élire pour toute l'entreprise, en fonction du nombre total des personnes qui y travaillent, et qu'ensuite ce nombre obtenu est réparti entre les différents services, au prorata du nombre de personnes employées dans chacun d'eux. Par exemple, supposons une entreprise divisée en deux services autonomes dont l'un occupe mille personnes, et l'autre quatre cents. Si l'on faisait un calcul séparé pour chaque service, on trouverait treize membres pour le premier service et sept pour le second. Or, d'après les termes de la loi, on calculera d'abord le nombre total des membres du conseil pour l'ensemble de l'entreprise, et comme celle-ci emploie en tout 1,400 ouvriers, le nombre total des membres du

conseil sera de quatorze. Puis ce nombre sera divisé en deux parties dans le rapport de 1,000 à 400. Le premier conseil comptera donc dix membres et le second quatre. On voit que par ce mode de calcul, le nombre des membres du conseil est considérablement réduit; c'est pour le personnel un inconvénient, car, dans certains cas, des conseils trop peu nombreux peuvent rencontrer plus de difficultés à accomplir leur tâche. Par contre, les chefs d'entreprise y trouvent cet allègement qu'une portion plus restreinte de leur personnel jouit des immunités prévues par la loi.

La loi n'indique pas explicitement que les dispositions du paragraphe 5, alinéa 2 s'étendent à l'élection des conseils d'ouvriers et d'employés; mais le ministère de l'administration sociale et presque tous les offices de conciliation ont estimé que cette extension s'imposait, car il existe évidemment entre ces conseils un rapport plus étroit qu'entre les conseils de différents services autonomes. L'ordonnance réglant l'élection des conseils d'entreprise a donc appliqué aux conseils d'employés et d'ouvriers le principe exposé à l'alinéa précédent. Comme contre-partie, le même principe doit donc s'appliquer aussi à l'élection des conseils d'employés et d'ouvriers d'un service autonome.

L'application mathématique du principe qui vient d'être exposé amènerait dans certains cas à former des conseils composés d'un seul membre, voire d'une fraction de membre. Par exemple, si une entreprise occupe soixante-quinze ouvriers et quinze employés, le nombre total des membres à élire sera de quatre; ce nombre devra être partagé dans le rapport de cinq à un, c'est-à-dire que le premier conseil devra compter 3 membres $\frac{1}{3}$ et le

second 2/3 de membre. Mais étant donné qu'un conseil doit évidemment être composé de plusieurs membres et que la loi, en prévoyant une progression du nombre des représentants en fonction du nombre de personnes employées (un représentant pour 5 à 9 personnes, 2 pour 10 à 19, et un conseil pour 20 et au-dessus), a bien fait ressortir qu'un conseil doit se composer d'au moins trois membres, un décret en date du 10 juillet 1920, a décidé que lorsque le nombre des membres d'un conseil, calculé par la méthode prévue au paragraphe 5, alinéa 2 de la loi, se trouve être inférieur à trois, ce nombre sera porté à trois sans que le nombre des autres conseils soit diminué de ce chef. Dans l'exemple cité plus haut, le premier conseil serait donc composé de trois membres et le second compterait également trois membres. Si nous prenons le cas d'une entreprise où travaillent trente-cinq employés et douze ouvriers, le calcul indiquerait que les deux conseils ensemble doivent compter trois membres. Néanmoins, on élira trois membres pour chacun d'eux.

Election des Conseils d'entreprise

On a vu que dans les conseils composés d'au moins quatre membres on pourra élire des agents ou membres des comités exécutifs des organisations professionnelles, mais seulement jusqu'à concurrence d'un quart du nombre des membres. Ces agents ne pourront faire partie que d'un seul conseil d'entreprise.

La nationalité n'a aucune influence sur le droit de vote.

Les règles pour les élections sont déterminées par l'ordonnance du 27 juin 1919 sur le mode d'élection des conseils d'entreprise. Ce sont les mêmes que pour l'élection du Conseil national autrichien, en tenant compte toutefois des simplifications qui s'imposent. La loi interdit

au chef d'entreprise de mettre obstacle à l'exercice du droit de vote de ses ouvriers et employés, ou d'entraver le fonctionnement des comités électoraux. Aucun préjudice ne doit être porté au personnel du fait de l'élection et le chef d'entreprise ne peut réduire les salaires sous prétexte que la participation du personnel au vote aurait nui à la régularité du travail.

L'élection des hommes de confiance est faite à peu près suivant les mêmes règles que celles des conseils d'entreprise. Dans les deux cas, le mandat des élus est d'un an et renouvelable indéfiniment. Si un membre quitte le conseil, on choisit sur les listes de l'élection précédente, dont la plupart sont des listes officielles établies par les différents partis, celui des candidats non élus qui avait obtenu le plus grand nombre de voix. Lorsque le conseil entier démissionne, une nouvelle élection doit avoir lieu.

Attributions des Conseils d'entreprise

Le paragraphe 3 consacré aux fonctions des conseils parle de la protection et de la reconnaissance des intérêts des ouvriers et employés au point de vue économique, social et éducatif. Il faut y ajouter évidemment la participation à la direction de l'entreprise; ce serait méconnaître l'esprit de la loi de ne pas insister sur ce point. Comme beaucoup de textes législatifs, les dispositions les plus essentielles n'y sont pas toujours à leur véritable place; soit par timidité, soit par calcul, soit par oubli, les rédacteurs ici n'ont pas parlé de la participation à la direction; mais dans d'autres paragraphes ils ont inséré des mesures très nettes qui supposent cette participation et sous une forme très active. N'oublions pas, en effet, que cette loi est une des parties essentielles du program-

me de la commission de socialisation. Ce n'est pas seulement la protection des intérêts normaux des ouvriers et employés qu'elle vise; c'est encore et surtout la transformation du mode de gestion des entreprises. Il y a cependant dans cette timidité des rédacteurs, dans l'ambiguïté des termes, un facteur de faiblesse et de discussion; et nous verrons que tous les efforts des adversaires de la loi tendront à la faire appliquer dans sa lettre, en considérant comme accessoires les prescriptions qui sont absentes, dans le paragraphe qui, d'après eux, contient le véritable sens de la loi, pendant que ses partisans, par une exégèse facile, d'ailleurs, démontreront que la loi est avant tout une mesure préparatoire à la socialisation et à la transformation radicale des modes de la production.

En principe, les conseils doivent restreindre le champ de leur activité à leur entreprise propre. Les organisations professionnelles tiennent beaucoup au respect de cette prescription et admettraient difficilement des empiètements. Cependant on ne saurait, dans la pratique, empêcher de nombreux points de contact entre les conseils; ils sont prévus d'ailleurs par les textes réglementaires pour les différents conseils d'une même entreprise. Il y a d'ailleurs une tendance très nette des conseils à s'interpénétrer et les délibérations collectives de leurs présidents, dans une ou plusieurs branches, sont devenues très fréquentes.

Après avoir parlé des intérêts économiques, sociaux et éducatifs des ouvriers et employés, la loi énumère un certain nombre de fonctions des conseils relatives aux conventions collectives, à la fixation des salaires à la tâche, à la protection du personnel, aux règlements d'atelier, au maintien de la discipline, au paiement des sa-

laïres, au bien-être, aux engagements et congédiements, à la participation à la direction, à l'examen du bilan, aux modifications à apporter aux installations de l'entreprise ou aux méthodes d'exploitation. Ici encore les deux écoles d'interprétateurs s'abordent. En soupesant leurs arguments, il ne faut pas oublier qu'ils apportent à la discussion, volontairement d'ailleurs, le désir très vif de protéger leurs intérêts menacés et de donner à une loi en formation, la direction qui leur convient le mieux. Pour M. le docteur Kaiser, le secrétaire général de l'association centrale des industriels, cette énumération est absolument limitative et il n'est pas possible d'aller au delà; pour les conseils et leurs porte-parole, c'est bien plutôt dans l'expression plus générale des « intérêts économiques, sociaux et éducatifs » qu'il faut chercher la véritable volonté du législateur qui a voulu que la voix de l'ouvrier se fasse entendre partout.

Quoi qu'il en soit, cette activité, restreinte ou généralisée, doit s'exercer sans être une cause de trouble dans l'établissement, et en dehors des heures de travail. Les ordonnances rappellent cette condition pour certains cas particuliers tels que les élections, les communications à faire au personnel et les suggestions soumises par les employés au conseil. Ici encore la clause est bien vague et aucune jurisprudence ne permet de l'interpréter avec certitude. Appliquée de façon trop stricte, elle pourrait paralyser complètement l'activité des membres des conseils; par ailleurs un de ces derniers peut toujours prétendre qu'en agissant, sous quelque forme que ce soit, loin de troubler l'entreprise, il contribue au maintien de l'ordre, en évitant des conflits possibles. La loi allemande,

sur ce point, a gardé le silence et cela vaut peut-être mieux.

Nous allons maintenant, en empruntant beaucoup à l'article de M. Adler, étudier avec quelques détails les principales attributions des conseils.

Pour les conventions collectives, le droit de les conclure est exclusivement réservé aux syndicats. Les conseils peuvent amorcer les négociations en vue de la conclusion d'un contrat collectif, s'il n'en existe pas encore, mais ils doivent pour cela s'entendre avec les syndicats intéressés. Si, toutefois, le contrat prévoit que certains points pourront être réglés séparément, le conseil peut conclure, sur ces points, un accord qui aura le caractère d'un contrat collectif, à condition toujours, de s'entendre avec le syndicat. En dehors de ces points, le rôle des conseils, pour ce qui a trait aux contrats collectifs est un rôle de surveillance; ils doivent exiger la mise en vigueur et la stricte application des accords; ils doivent signaler aux chefs d'entreprise d'abord, aux syndicats ensuite, les infractions commises.

Pour la détermination des salaires, il est évident que ce sont les salaires à forfait ou aux pièces qui peuvent provoquer, pour la fixation des tarifs, les difficultés les plus fréquentes. En principe, des contrats collectifs doivent intervenir; en leur absence, le syndicat ouvrier et l'organisation patronale doivent, avec l'assentiment du conseil d'entreprise, fixer les salaires dans chaque cas particulier. Si l'accord ne peut se faire, le salaire est fixé par deux membres du conseil d'entreprise choisis par l'ouvrier et par l'employeur. Le texte de la loi est d'ailleurs très clair sur ce point.

Pour ce qui est de la protection du personnel, la nou-

velle loi du 14 juillet 1921 sur l'inspection des ateliers prescrit aux inspecteurs de réclamer autant que possible la présence du conseil d'entreprise pendant les tournées d'inspection et de lui communiquer leurs décisions quant aux mesures à prendre pour la protection des ouvriers. Dans les mines, une ordonnance du 11 juillet 1921 établit des règlements spéciaux; l'observation des règlements est confiée à deux experts dont les recommandations doivent être consignées dans un livre spécial et communiquées au conseil d'entreprise.

Les conseils d'entreprise doivent collaborer au maintien général de la discipline; de plus, les sanctions disciplinaires ne peuvent être décidées que conformément aux règlements d'atelier en application et toute mesure disciplinaire doit être prise par un comité de deux membres désignés l'un par le patron, l'autre par le conseil. C'est dans l'application de cette clause précise que les membres du conseil pourront effectivement participer au maintien général de la discipline; en aucun cas ils ne consentiront à jouer un rôle préventif de surveillance qui tendrait, suivant l'expression de M. Victor Stein, à les transformer en policiers.

Pour ce qui concerne les salaires, les conseils ont le droit de prendre connaissance des bordereaux; on a vivement discuté la question de savoir s'ils pouvaient connaître les traitements des employés. Les offices de conciliation ont répondu par l'affirmative en ce qui concerne les employés en général; mais quand il s'agit du haut personnel et des directeurs, ils prennent une décision spéciale pour chaque cas d'espèce.

A propos des offices de conciliation et avant d'en arriver aux questions d'engagement et de congédiement du

personnel, il est bon de dire quelques mots de ces organes institués par la loi du 18 décembre 1919. Ils jouent, en effet, dans le fonctionnement des conseils d'entreprise un rôle capital; si pour les autres litiges, ils se contentent d'être des organes de conciliation, pour tout ce qui touche au fonctionnement des conseils, ils sont de véritables juges, et c'est dans leur jurisprudence et dans celle de l'office supérieur qu'il faudra de plus en plus chercher les commentaires autorisés de la loi du 15 mai 1919.

Ces offices de conciliation ont pour origine les commissions de griefs, qui furent instituées pendant la guerre, pour protéger le personnel des usines de guerre auquel la loi retirait la faculté de suspendre le travail. La loi du 18 décembre 1919 les organisa sur une nouvelle base, par l'institution d'offices de conciliation. Ces offices se composent de représentants des employeurs et des travailleurs, sous la présidence d'un magistrat. Leur compétence est triple : en premier lieu ils jouent le rôle de tribunal de conciliation dans les différends qui s'élèvent au sujet des conditions du travail; en second lieu, ils constituent l'autorité judiciaire qui tranche les contestations nées du fonctionnement des conseils d'entreprise; en troisième lieu, ils prêtent leur assistance aux parties en vue de la conclusion d'accords collectifs, ils enregistrent ces contrats et les interprètent. De plus, sur la demande de certaines institutions, telles que l'inspection des usines, les tribunaux, les organisations patronales et ouvrières, ils peuvent rendre obligatoire, pour une profession ou pour une région particulière, un accord collectif déjà conclu entre deux groupes d'intéressés. L'office élève cet accord au rang d'un règlement général qui lie même les personnes n'ayant pris aucune part à la

conclusion de l'accord primitif. Au-dessus de ces offices, il existe à Vienne un office supérieur de conciliation devant lequel les intéressés peuvent faire appel de la décision rendant obligatoires les dispositions d'un accord collectif.

Pour en revenir aux renvois, le conseil d'entreprise ne peut en connaître et porter la question devant l'office de conciliation fonctionnant comme tribunal que si la mesure est motivée par l'un des faits suivants : 1° raison d'ordre politique; 2° rôle joué par l'ouvrier dans un conseil d'entreprise; 3° adhésion de l'ouvrier à un syndicat ou association analogue; ou bien participation à l'organisation d'un syndicat; 4° candidature au conseil d'entreprise.

Dans tous ces cas, le litige est porté devant l'office de conciliation, dans un délai de huit jours. Si l'office déclare que le renvoi de l'ouvrier n'est pas valable, ce dernier est maintenu à son poste et le patron doit lui payer son salaire intégral. Dans tous les cas, on n'a pas admis que l'ouvrier puisse lui-même, si le conseil n'agit pas, faire appel contre son renvoi devant l'office de conciliation. On n'a pas admis non plus que les conseils d'entreprise puissent demander le renvoi d'un ouvrier ou d'un employé pour des motifs politiques qui feraient annuler le renvoi s'il était prononcé par le patron *proprio motu*.

Nous reprendrons la question du renvoi à propos de la responsabilité des membres du conseil d'entreprise et de l'immunité qui leur est conférée par la loi; nous aurons alors l'occasion d'examiner un certain nombre de jugements des offices de conciliation relatifs à des renvois de membres de conseils d'entreprise.

Nous allons maintenant passer à l'examen des dispositions les plus intéressantes de la loi; nous voulons parler de la participation des membres du conseil à la direction de l'entreprise. Nous verrons sans doute par la suite que cet intérêt est pour le moment plus théorique que pratique; dans la plupart des cas, ces dispositions n'ont pas joué. Mais dans l'esprit de ceux qui ont préparé la loi et même, dans une mesure moindre d'ailleurs, de ceux qui l'ont votée, elles étaient vraiment la partie originale, essentielle de la loi. A ce titre-là, nous devons les examiner tout particulièrement dans une étude consacrée au contrôle ouvrier.

Si l'entreprise est une société anonyme, le conseil doit être représenté au sein du conseil d'administration ou du conseil de direction et à cet effet il délègue deux de ses membres faisant partie de l'entreprise.

Dans les entreprises visant à la socialisation, les représentants des conseils d'entreprise occupent en moyenne un quart des sièges au conseil d'administration et jouissent exactement des mêmes prérogatives que les autres administrateurs.

Ces dispositions ne se trouvaient pas dans le projet du gouvernement et ont été ajoutées par la commission de l'Assemblée nationale. Le but évident fut de préparer les travailleurs à remplir leurs fonctions dans la nouvelle société que l'on projette d'établir, en les faisant participer à la direction de grosses entreprises.

L'article 10 stipule que dans les exploitations commerciales comptant au moins trente employés et dans toutes les exploitations industrielles et minières, le conseil d'entreprise peut demander chaque année qu'on lui présente le bilan et le compte de profits et pertes pour l'année

écoulée, ainsi qu'un relevé des salaires distribués. Ici le législateur se proposait de donner aux conseils d'entreprise une idée générale de la marche de l'affaire, mais nous verrons quelle hostilité bien compréhensible cette clause a rencontrée chez les chefs d'industrie qui se refusent à donner des explications détaillées. A ce point de vue, une union très étroite des ouvriers et des employés dans les conseils d'entreprise, peut seule permettre la mise en jeu efficace de cette disposition de la loi, les employés qui préparent le bilan étant évidemment bien placés pour le comprendre et l'expliquer.

Les différentes enquêtes dont nous publierons bientôt des extraits nous montreront sous son vrai jour la portée pratique réelle de ces dispositions; mais il ne faut pas oublier que le simple fait de leur inscription dans la loi est très important et qu'elles ne seront peut-être pas toujours partiellement inopérantes.

Nous publierons, auparavant, quelques arrêts arbitraux ou jugements d'offices de conciliation relatifs aux questions de renvoi du personnel normal ou spécialement des membres eux-mêmes des conseils d'entreprise. C'est le sujet qui a donné à ces tribunaux les occasions les plus nombreuses d'exercer leur activité.

Les réductions de personnel se sont, en effet, multipliées dans l'industrie et par ailleurs la loi a pris des dispositions pour que les membres de C. E. ne soient pas exposés à des mesures de vengeance de la part de l'employeur. Ils sont, en effet, dans une situation dangereuse, si l'on considère la défaveur dans laquelle ils sont tenus par les patrons. Aussi la loi dispose qu'un membre de C. E. ne peut être renvoyé, hors le cas d'action coupable légitimant le renvoi d'après la loi, qu'avec l'approbation

de l'office de conciliation. Cette décision de l'office doit être préalable au renvoi. Si l'employeur ne l'attend pas, il devra payer le salaire de l'ouvrier.

Est-il possible de se faire une idée de la jurisprudence des offices en matière de renvoi ? Ce n'est pas très facile, les jugements les plus contradictoires se multipliant. Prenons le cas d'une réduction de personnel. L'employeur peut-il renvoyer *de plano* le nombre de membres de C. E. correspondant à la diminution de ses effectifs ? L'esprit de la loi s'y oppose. D'une façon générale, les offices se rangent à cette manière de voir. Un de leurs jugements s'exprime ainsi : « La diminution des effectifs ne légitime pas en soi le renvoi d'un membre de C. E., tant qu'un certain nombre de travailleurs restent en fonction. La société pourrait le renvoyer, si aucun autre ne pouvait être renvoyé à sa place ».

Un autre jugement porte que la réduction du chiffre des hommes de confiance de 2 à 1 (pour un effectif au-dessous de 10) ne doit avoir lieu qu'à la prochaine élection. On touche là une des lacunes de la loi qui n'a pas prévu ces réductions ou ces augmentations, au point de vue des variations à apporter entre deux élections générales au nombre des conseillers ou des hommes de confiance.

Un office de conciliation a, en effet, jugé que dans une usine où le nombre des travailleurs était descendu au-dessous de 20, on pouvait renvoyer 2 conseillers sur 4 et conserver les 2 autres comme hommes de confiance.

Une question plus compliquée est celle de savoir ce qui doit se passer lorsque toute une catégorie d'ouvriers est supprimée. Que deviennent les conseillers de cette catégorie ? Les offices de conciliation exigent, en général,

qu'ils soient maintenus hors le cas d'impossibilité, dont la preuve incombe à l'employeur. Et ils admettent le plus souvent qu'il est toujours possible de garder un ouvrier ou un employé en le changeant d'emploi.

Un autre cas intéressant s'est produit; il s'agissait de deux employés d'usine qui s'occupaient de préparer la prochaine élection d'un conseil d'entreprise; avant cette date ils furent renvoyés, sans motif spécial; l'office de conciliation devant qui fut portée l'affaire, a rendu le jugement arbitral suivant :

Le renvoi est déclaré non fondé en droit. Mais l'office avait tout d'abord établi que l'affaire n'intéressait pas sa compétence judiciaire proprement dite, mais seulement sa compétence arbitrale et comme l'employeur a déclaré ne pas se soumettre à l'arrêt arbitral, il ne restait plus aux employés que la ressource de s'adresser au tribunal de droit commun.

En droit strict, l'office était fondé à se déclarer incompétent, le cas n'étant pas prévu par la loi. Mais il aurait pu s'en tenir à l'esprit de la loi qui condamne de toute évidence une pareille mesure de la part de l'employeur. D'ailleurs, la loi sur les offices de conciliation commande cette solution; dans son paragraphe 7, elle parle des questions de travail au sujet desquelles l'office n'a qu'un pouvoir d'arbitrage. La question étudiée se rapporte à l'élection d'un C. E. et ne saurait être envisagée au seul point de vue du travail. Il est nécessaire que la protection accordée aux membres des C. E. soit accordée aussi aux ouvriers ou employés qui préparent les élections d'un C. E. qui n'existe pas encore.

Pour l'office de Wiemer-Neustadt, rien ne permet d'affirmer que les membres des C. E. doivent être les der-

niers à quitter l'entreprise et que des ouvriers doivent être sacrifiés à leur place.

Un autre office maintient le renvoi, en décidant qu'il n'est pas admissible qu'un bon ouvrier cède la place à un membre de C. E. moins qualifié que lui.

Dans un autre jugement, l'office de Wiener-Neustadt refuse d'approuver le renvoi d'un ingénieur qui lui paraît se rattacher à son activité dans le C. E., le seul soupçon qu'il puisse y avoir la moindre connexité entre les deux événements légitimant le refus d'approbation.

« L'adoption d'une machine qui rend disponible un conseiller ne légitime nullement son renvoi ».

Nous citerons encore une importante décision d'un office de conciliation de Vienne. Les employés d'une banque se trouvent depuis longtemps en conflit avec la direction. Un membre du conseil d'entreprise fut congédié et un autre déplacé. L'office de conciliation saisi a déclaré que ces deux mesures étaient illégales, parce qu'il était prouvé qu'elles n'avaient été prises que parce que les deux employés avaient fait usage du droit de coalition. Sans doute, la loi ne parle pas de déplacement et ne paraît pas avoir voulu explicitement protéger les employés contre une pareille mesure, mais son esprit est parfaitement clair et rend recevable la demande en question. C'est la première fois qu'une décision semblable est prise. Elle interdit le déplacement d'un membre de conseil d'entreprise pour avoir exercé son activité propre.

Fédération des Conseils d'entreprise

La loi n'institue aucune fédération organisée des conseils et prévoit seulement des délibérations sur certaines affaires communes, où les conseils gardent, d'ailleurs,

leur autonomie, et dont les décisions doivent, pour devenir définitives, être adoptées à l'unanimité. Toutefois, les conseils peuvent convenir que pour toutes les affaires d'intérêt commun ou pour certaines d'entre elles, les décisions seront prises à la majorité des voix, par une réunion générale des conseils ou de leurs délégués.

Si le législateur n'a réalisé qu'une collaboration peu étroite entre les conseils, c'est pour éviter la création d'organismes pouvant entrer en conflit avec les syndicats. Il y a, en effet, entre ces derniers et les conseils d'entreprise une différence fondamentale; les conseils, ne s'occupant que d'une entreprise particulière, sont très portés à profiter de circonstances économiques momentanées, sans s'occuper des répercussions que leur action peut avoir sur les autres établissements. Les syndicats, au contraire, s'efforcent d'améliorer la condition des travailleurs du corps de métier qu'ils représentent dans le pays entier, ou tout au moins dans une portion de territoire très étendue. Il y a là évidemment une source possible de conflits et les craintes les plus vives ont été exprimées, à ce point de vue, dès le vote de la loi. Elle ne se sont pas réalisées; sans doute des frictions se sont produites, mais, en général, un *modus vivendi* très raisonnable a été adopté et très souvent même l'entente la plus étroite n'a cessé de régner. Il n'en est pas moins vrai que les syndicats auraient vu d'un très mauvais œil le législateur organiser à l'avance des unions étroites d'organismes dont ils pouvaient avoir tout à craindre.

Malgré cette timidité de la loi, une certaine concentration s'est cependant produite dans ce milieu de conseils d'entreprise. Un conseil central d'entreprise a été constitué par la direction du monopole national des tabacs, en

vue de représenter l'ensemble des conseils d'entreprise, dans toutes les circonstances intéressant la totalité des services de la régie. Il se compose de vingt membres et remplit un très grand nombre de fonctions attribuées aux conseils d'entreprise particuliers.

Enfin, nous verrons plus loin, à propos du congrès de l'industrie métallurgique de 1921, que l'idée de grouper les conseils d'entreprise en de très vastes fédérations est très certainement en marche et que c'est peut-être dans cette voie que seront apportées les modifications les plus profondes à la loi.

TROISIÈME PARTIE .

OPINIONS FORMULÉES DANS
DIVERS MILIEUX
SUR LA LOI DU 15 MAI 1919

CHAPITRE PREMIER

Rapports de l'Inspection du travail

*Rapport des Inspecteurs du travail d'Autriche
pour l'année 1919 (Extraits).*

La loi du 15 mai 1919 sur les conseils d'entreprise a été appliquée dans le courant de l'année 1919; elle éveilla d'abord beaucoup de craintes chez les chefs d'industrie et beaucoup d'espoirs chez les ouvriers qui y virent le moyen d'acquérir la prépondérance dans les usines. On put craindre que la paix sociale ne soit ainsi menacée. D'après les rapports des inspecteurs du travail, il n'en fut rien. Les incidents très rares qui se sont produits n'ont eu aucune suite grave. Les élections ont eu lieu, surtout dans les grands centres, et les conseils se sont constitués de façon très normale. Il est difficile de porter dès maintenant un jugement d'ensemble sur la loi, d'au-

tant plus que certaines clauses, et les plus discutées, échappent à l'appréciation des inspecteurs. Les rapports des inspecteurs n'en sont pas moins, sur ce sujet, fort intéressants. Presque tous affirment le sérieux et la bonne volonté avec lesquels les membres des conseils d'entreprise, de tous les partis, se sont mis à leur disposition pour faciliter leurs inspections qui ont même dû, de ce fait, se prolonger au delà du temps fixé. Un inspecteur a même déclaré qu'il serait très avantageux que les conseillers puissent suivre l'exécution des réformes proposées au cours de ces visites pour l'amélioration des conditions de protection du travail. La seule ombre à ce tableau est la tendance des conseils à ne voir que leur usine propre, et aussi à se préoccuper trop exclusivement, dans bien des cas, des questions de salaire. L'éducation technique et générale des conseillers laisse aussi beaucoup à désirer, ce qui fait perdre beaucoup de temps. Quelques inspecteurs du travail ont fait des conférences aux conseillers sur la question de protection du travail et de l'hygiène dans l'industrie.

Une grande usine métallurgique avait, à l'occasion d'une grève, institué un conseil d'entreprise, avant l'entrée en vigueur de la loi. Dans l'industrie du bâtiment, à Vienne, à la suite d'une entente des ouvriers et des patrons, un conseil a été institué, qui assume les devoirs et les fonctions des conseils isolés. Dans certaines usines, on a beaucoup discuté sur l'interprétation exacte du mot « durable » qui se trouve dans l'article 1 de la loi et s'applique au caractère du contrat de travail intervenu entre employeurs et ouvriers ou employés. Une grève a éclaté dans une usine où l'on avait refusé au conseiller l'accès des chantiers.

On finit par s'entendre. Un inspecteur du travail a demandé si la correspondance entre l'inspection et le conseil devait être communiquée à la direction de l'entreprise. La solution se déduit du fait que cette direction est au courant de toutes les décisions du conseil aux réunions duquel elle peut assister. Un inspecteur du travail trouve dans les conseils l'avantage de ne plus avoir besoin d'interroger les ouvriers en dehors de tout témoin, ce qui soulevait très souvent l'hostilité des patrons (pages LXVI à LXVIII, extrait du rapport d'ensemble, de M. l'ingénieur chimiste Hans Tauss, directeur général de l'inspection du travail.

Extrait du rapport du premier arrondissement d'inspection, dont le siège est à Vienne (pages 17 à 20) :

« Les membres des conseils d'entreprise ont des vues trop étroites et trop spécialisées pour s'occuper utilement des questions de protection des travailleurs. Ils peuvent être pour les inspecteurs de précieux collaborateurs, toutes les fois qu'il s'agira seulement de connaître à fond une partie bien localisée de l'usine. De plus, ils donneront aux inspecteurs la certitude précieuse, et qu'ils n'avaient jamais jusqu'ici, que l'application stricte des mesures qu'ils préconisent sera étroitement surveillée.

Cette jeune institution des conseils d'entreprise n'est évidemment pas encore au point. Les élections n'ont pas pu avoir lieu partout; dans nombre d'usines, les ouvriers n'ont manifesté aucun intérêt à ce sujet. Mais dans les grandes usines, ce fait ne s'est pas produit. Partout les questions de salaires et de traitements ont été la préoccupation dominante des conseils.

Beaucoup de chefs d'entreprise se plaignent de la perte considérable de temps causée par les négociations

avec les conseils. C'est ce qu'exprime avec le plus de force le directeur d'une grande société par actions, qui s'est toujours montrée très soucieuse de la sécurité et du bien-être de son personnel. Ces plaintes paraissent parfois fondées; il faudrait que les conseils cherchent à fortifier l'industrie, à la rendre davantage capable de lutter contre l'âpre concurrence, et ceci, par le maintien d'une discipline de travail, dont la disparition est souvent trop certaine. Il est vrai que le recrutement par l'élection des conseillers les oblige à rechercher la popularité, ce qui enlève beaucoup d'efficacité à leur action.

Une bonne organisation du travail des conseils serait souhaitable; il n'est pas possible d'ailleurs de préconiser dans ce sens des mesures d'ensemble. Trop de facteurs entrent en jeu, qui varient considérablement d'une entreprise à une autre.

Un des principes de la loi, le mode d'élection basé sur la représentation proportionnelle, fait de chaque conseiller l'avocat d'un petit groupe bien déterminé d'ouvriers ou d'employés. Mais les conseillers élisent une commission chargée des intérêts généraux. Les ouvriers tiennent beaucoup à ce mode d'élection, qui leur assure des représentants qui partagent de très près leur existence. Elle présente cependant beaucoup d'inconvénients; elle développe dans l'usine un particularisme fâcheux, et rend difficile une organisation rationnelle du travail des conseillers. Déjà, dans les grosses entreprises, les conseils ont formé des commissions spécialisées, qui, dans leur rayon, ont une compétence générale. Il est à souhaiter que ces organes se développent, et que, par-tout, des commissions soient spécialement instituées pour

étudier les moyens de réaliser une organisation plus scientifique de la production.

Il semble donc que l'on puisse recommander, comme conciliant tous les desiderata, la solution qui consiste à élire les conseils par le système légal de la répartition proportionnelle par ateliers, puis à choisir, dans les conseils, des commissions spéciales à compétence étendue à toute l'usine.

Il est très important aussi que les rapports entre les conseils des ouvriers et les conseils des employés soient aussi amicaux que possible.

Les rapports des conseillers et des inspecteurs ont été très cordiaux. Des plaintes très rares ont été formulées touchant les conditions hygiéniques du travail ; quelques conseillers ont cherché à faire supprimer des prescriptions intéressant la sécurité des travailleurs, mais un peu ennuyeuses.

Un certain nombre d'éclaircissements paraissent nécessaires, touchant les modalités et l'étendue des rapports, écrits ou verbaux, entre l'inspection du travail et les conseils d'entreprise. Il est à souhaiter que ces rapports soient immédiats et dégagés de toute intervention étrangère. »

Extrait du rapport du deuxième arrondissement (Vienne), pages 33 et 34 :

Il n'a pas encore été possible de se faire une idée bien nette de la nouvelle institution et de son fonctionnement. Un certain nombre de conseillers négligent leurs fonctions ; d'autres exagèrent singulièrement leur compétence. Dans la plupart des cas, on s'est contenté de demander à l'inspecteur son appui pour des revendications d'augmentations de salaires. Très peu de proposi-

tions raisonnables ont été faites dans le domaine de la protection des travailleurs. Il serait très désirable que l'instruction des conseillers d'entreprise soit améliorée par des conférences confiées aux inspecteurs du travail et à des hygiénistes.

Extrait du rapport du quatrième arrondissement (Vienne), page 70 :

Les conseillers ne s'occupent que de questions économiques et pas du tout de questions techniques intéressant la protection des travailleurs. Dans beaucoup de moyennes ou petites entreprises, les ouvriers ont négligé l'application de la loi ; les élections n'ont pu avoir lieu, et l'on se contente des anciens hommes de confiance.

Extrait du rapport du cinquième arrondissement (Vienne), pages 80, 81 et 82 :

Dans une usine, le conseil d'entreprise s'est opposé à l'occupation par les ouvriers d'un local qui n'était pas encore complètement sec et a provoqué une enquête de l'inspecteur qui n'a autorisé l'occupation que dans le délai de quatre semaines. Dans une autre usine où des stocks de matières explosives se trouvaient à proximité des chantiers, le conseil a provoqué de même une inspection.

Extrait du rapport du sixième arrondissement (Wiener-Neustadt), pages 92, 93 :

Conformément à la loi du 15 mai 1919, les inspections ont été faites en compagnie de conseillers d'entreprise. D'une façon générale, les rapports ont été très faciles, et les questions les plus diverses de sécurité et d'hygiène ont été traitées. De très nombreuses plaintes touchant le travail de nuit, le chômage, les renvois en masse, ont été

examinées. Les conseillers ont fait preuve de compétence et de dévouement.

Extrait du rapport du septième arrondissement (St Pœlten), page 128 :

Nous espérons que la loi nous donnera le moyen d'avoir une influence plus grande pour tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, les travailleurs intéressés par ces mesures manifestant, dans la plupart des cas, une ignorance complète de la question.

Extrait du rapport du huitième arrondissement (Linz), page 152 :

Les élections ont eu lieu de façon normale. Mais par la suite et dans beaucoup d'endroits, l'intérêt que les travailleurs portaient à cette nouvelle institution s'est bien affaibli; ils ont parfois refusé de reconnaître leurs élus. Les chefs d'industrie se sont très vite ralliés au nouvel état de choses; certains même font l'éloge des conseils qui rendent plus faciles leurs rapports avec les travailleurs.

Extrait du rapport du neuvième arrondissement (Salzbourg), page 175 :

Les élections ont eu lieu régulièrement; le directeur d'une grande tuilerie a prétendu qu'il ne tombait pas sous le coup de la loi, ses ouvriers ne travaillant pas de façon constante. Il serait désirable que plus de clarté soit apportée dans la loi sur ce point. Les conseillers s'occupent beaucoup plus de tarifs de salaires, de durée de travail que de questions d'hygiène ou de sécurité. A mesure que leur éducation technique, déjà en cours, se poursuivra, cet inconvénient disparaîtra. Les inspections sont beaucoup plus longues, et devront du fait de la nouvelle institution, si le cadre des fonctionnaires n'est

pas augmenté, devenir moins nombreuses. Elles sont, en tout cas, sous le nouveau régime, beaucoup plus effectives.

Extrait du rapport du dixième arrondissement (Graz), page 205 :

Les inspections ont permis de constater très souvent les excellents rapports des chefs d'entreprises et des conseillers, ainsi que la bonne volonté et l'application studieuse de ces derniers. Ils sont pour les inspecteurs des auxiliaires précieux. Du fait de leur activité, les durées de chaque inspection sont fortement accrues.

Extrait du rapport du onzième arrondissement (Leoben), pages 231-232 :

Avant la mise en application de la loi, une grande usine avait déjà institué des conseillers d'entreprise. Après le 15 mai 1919, les élections ont eu lieu à peu près partout. Les chefs d'entreprise se sont pliés à la loi; les résistances actives ou passives sont restées des cas exceptionnels. Un très petit nombre d'entre eux a vu dans la loi une source de meilleure entente et de confiance réciproque. Les ouvriers avaient, dans beaucoup d'usines, conçu des espoirs très étendus, mais se sont maintenus dans les limites de la loi, réserve faite d'un cas où s'est produit ce que l'on appelle maintenant « un coup de force des travailleurs ». On peut dire que l'office de conciliation prévu par la loi n'est pas assez connu, et des grèves se sont produites, sans qu'il ait été fait appel à son intervention ou avant que sa décision ait été prononcée. Pour les inspecteurs, l'institution des conseils d'entreprise est une très bonne chose; ils trouveront dans les membres de ces conseils des auxiliaires précieux pour

répandre et populariser l'hygiène et les mesures de sécurité.

Extrait du rapport du treizième arrondissement (Innsbruck), page 261 :

Nos impressions touchant les conseils d'entreprise sont excellentes; nous avons trouvé presque toujours des hommes compétents, sérieux, pleins de tact et de dévouement. Les entretiens avec des ouvriers isolés, auxquels les patrons sont toujours hostiles, peuvent être évités. Nous devons signaler la difficulté qu'éprouvent les hommes de confiance ou même les conseillers des petites entreprises à se soustraire à l'influence du chef; il arrive ainsi que tous s'accordent pour résister aux mesures préconisées ou ordonnées par l'inspecteur dans le domaine de l'hygiène ou de la sécurité.

Extrait du rapport du quatorzième arrondissement (Bregenz), pages 296-297 :

D'une façon générale, les conseils n'ont été formés que dans les grandes entreprises. Ce n'est que très exceptionnellement que des hommes de confiance ont été élus dans les maisons occupant au moins 5 ouvriers. Dans les usines de broderie, où le travail a repris à l'automne, nous n'avons trouvé ni conseils, ni hommes de confiance. Il n'est pas encore possible de porter sur l'institution un jugement d'ensemble. Il est toutefois hors de doute que les membres des conseils ont besoin d'une instruction spéciale pour se trouver à la hauteur de leur tâche.

Extrait du rapport de l'inspection du travail pour les travaux du bâtiment à Vienne, pages 311 et 312.

Pour arriver à plus d'unité dans l'application des mesures ordonnées par la loi du 15 mai 1919, une entente est intervenue entre l'association des entrepreneurs de

travaux de la Basse-Autriche, et les syndicats des travailleurs du bâtiment. Un conseil de l'industrie du bâtiment a été institué. Il est chargé de faire appliquer toutes les mesures de la loi qui exigent une action collective. Il se compose d'un nombre égal de délégués des organisations des ouvriers, des employés et des peintres du bâtiment. Il nomme une commission exécutive et des comités particuliers, en cas de besoin. Toute cette organisation spéciale est légitimée par les caractères vraiment spécifiques de l'industrie du bâtiment, qui ne peut se contenter d'inspections à dates fixes et d'une surveillance intermittente, et a besoin d'organes permanents capables de prendre, en présence d'événements ou d'accidents, toujours imprévus et fréquents, les mesures immédiates qui s'imposent.

*Rapport des Inspecteurs du travail d'Autriche
pour l'année 1920 (Extraits).*

Extrait du rapport d'ensemble, par M. l'ingénieur chimiste Hans Tauss, conseiller aulique, directeur général de l'inspection, pages xxxi et xxxii:

Le rapport de l'année 1919 a été l'objet d'études critiques de la part des chefs d'industrie et de la part des ouvriers, pour la plus grande utilité de l'inspection. Des nouveaux rapports il ressort que les conseils d'entreprise ont parfaitement rempli leurs fonctions pour tout ce qui touche la fixation des salaires, la réglementation de la durée du travail, la question des apprentis, l'élaboration des règlements d'atelier, les renvois d'ouvriers par suite de fermeture partielle de l'entreprise, les mesures intéressant la sécurité, etc... L'inspecteur de Leoben fait la remarque suivante: si dans les grandes entreprises, les conseillers sont parfaitement reconnus, dans les plus petites,

il arrive souvent que les ouvriers attachent une beaucoup plus grande importance au rôle de l'homme de confiance du syndicat. L'inspecteur de Vienne (1^{er} arrondissement) a étudié soigneusement le recrutement des conseillers d'entreprise et remarque que les ouvriers ont élu les hommes les mieux qualifiés pour soutenir leurs intérêts et servir d'agents de liaison entre eux et les chefs d'entreprise. Même remarque pour Wiener-Neustadt, où cependant l'on trouve certains élus qui se croient uniquement tenus de faire aboutir des revendications avantageuses aux intérêts économiques exclusifs des travailleurs. L'inspecteur rend compte que les rapports des chefs d'entreprise et des conseillers sont en général très bons. A Linz, l'inspecteur trouve chez les conseils un intérêt très médiocre pour les questions d'hygiène et de sécurité. Cependant, ils ont fourni parfois à ce sujet les renseignements les plus utiles. Les chefs d'entreprise ont souvent une attitude hostile; l'un d'eux a même déclaré ne pas les connaître, et se refusa à se joindre aux conseillers, le lendemain, pour accompagner l'inspecteur dans sa visite. Par contre, un cas est signalé où le conseil a manifestement dépassé ses pouvoirs, en décrétant la grève des bras croisés, toutes les fois qu'il n'était pas donné satisfaction à l'un de ses désirs. L'intervention du syndicat mit fin tout de suite à ce déplorable incident. L'inspecteur de Salzbourg a trouvé une usine, dans laquelle le patron n'élevait aucune objection à la constitution d'un conseil d'entreprise, mais se refusait à prendre la moindre initiative dans ce sens, et il n'était pas possible de décider les ouvriers à nommer un bureau de vote et à procéder aux élections. L'inspecteur de Gratz signale que les conseils d'entreprise inspectés par lui savent par-

faitement concilier les intérêts et les désirs de leurs mandants avec les circonstances et les intérêts économiques des entreprises, et l'avaient remarquablement bien secondé dans ses visites.

A Leoben, les rapports des fonctionnaires de l'inspection et des conseils d'entreprise sont faciles, les chefs d'entreprise laissant aux membres du conseil la plus grande liberté. Dans les grandes usines, divisées en plusieurs sections, il se produisit l'inconvénient suivant : le conseiller affecté à la surveillance des mesures d'hygiène et de sécurité ne possédait d'autres connaissances que celles qu'il avait pu acquérir au cours de son travail particulier, il était parfois nécessaire, dans une partie de l'usine déterminée, de faire appel à un autre conseiller.

Extrait du rapport du premier arrondissement (Vienne), pages 16 et 17 :

Quelquefois ont été nommés des conseillers mieux au courant de leurs droits que de leurs devoirs, et ne se doutant pas de la responsabilité dont le législateur les avait chargé. Ces conseillers ne cherchent qu'à faire prévaloir les exigences de leurs électeurs. Ils semblent ignorer les dispositions légales; l'un d'eux ne s'occupa que de façon très timide de faire appliquer, dans une usine où se trouvait une grosse quantité de benzine, la disposition réglementaire interdisant de fumer et il fallut pour cela l'intervention personnelle de l'inspecteur. Cependant, il faut reconnaître que lorsque les conseils d'entreprise auront surmonté ces crises du jeune âge, ils constitueront à tous les points de vue d'excellents organes, très utiles à l'intérêt général. À signaler deux cas intéressants; celui d'un patron occupant 19 ouvriers et se refusant, mal-

gré un pressant besoin de main-d'œuvre supplémentaire, à faire la moindre embauche, pour ne pas être dans l'obligation de constituer un conseil, et celui d'une usine où les ouvriers se refusèrent à élire un conseil, alors que les ouvrières avaient déjà choisi une de leurs compagnes.

Extrait du rapport du deuxième arrondissement (Vienne), pages 40 et 41 :

Les conseils d'entreprise sont pour les inspecteurs de précieux collaborateurs; leur présence est un sûr garant que les réformes ordonnées seront mises à exécution. Les conseils s'adressent, s'il le faut, à l'inspection, pour lui signaler les manquements. Ainsi, dans une grande fabrique de savon, où une inspection assez rapide n'avait permis de rien observer d'insolite, les conseillers firent parvenir à l'inspecteur une liste des contraventions très graves aux prescriptions réglementaires. Une enquête démontra le bien-fondé de toutes les plaintes et l'usine, dans le délai fixé, régularisa ses installations et devint, à ce point de vue, un véritable modèle.

Extrait du rapport du cinquième arrondissement (Vienne), page 101 :

Dans les grandes entreprises, on a élu des conseils; dans les plus petites, on en trouve assez souvent qui n'ont pas appliqué la loi; les ouvriers prétendent que tout est pour le mieux, qu'ils sont contents de leurs chefs et n'ont pas besoin de délégués.

D'une façon générale, réserve faite de quelques cas particuliers, les conseils maintiennent la discipline et facilitent la conduite de l'entreprise. Quelquefois, les conseils décrètent des amendes pour manquement à la discipline ou aux règlements d'hygiène et de sécurité.

Extrait du rapport du sixième arrondissement (Wiener-Neustadt), page 138 :

Les conseils d'entreprise ont signalé des faits très intéressants que l'inspecteur n'aurait pas pu connaître par ses propres moyens. Dans deux hôtels, les conseils ont obtenu une amélioration importante dans les conditions de logement des employés. Dans tous les hôtels, restaurants et cabarets d'une ville industrielle, il a fallu l'intervention de l'autorité pour faire procéder à l'élection des conseils d'entreprise ou des hommes de confiance.

Extrait du rapport du septième arrondissement (St-Pölten), page 160 :

L'activité des conseils d'entreprise a été très utile dans des questions de renvois d'ouvriers provoqués par une diminution des affaires de l'entreprise. En général, cependant, leur action a été réduite à des questions de salaires. Il est à souhaiter qu'ils reçoivent l'instruction leur permettant de s'intéresser aux questions d'hygiène et de sécurité. Dans plusieurs usines, il a fallu l'intervention de l'autorité pour provoquer les élections.

Extrait du rapport du huitième arrondissement (Linz), pages 185 et 186 :

Dans plusieurs usines, les élections n'ont pas eu lieu; dans une usine de produits chimiques occupant 35 personnes, on s'est refusé à élire des conseillers, mais ont été désignés par acclamation deux hommes de confiance munis de pleins pouvoirs.

Les conseils d'entreprise montrent en général très peu d'empressement à s'occuper des questions d'hygiène et de sécurité; toutefois, dans certains cas, l'inspection a reçu à ce sujet des conseils d'entreprise des communications fort utiles.

Extrait du rapport du neuvième arrondissement (Salzbourg), page 215 :

La loi n'a prévu aucune sanction, dans le cas où le patron et les ouvriers se refusent à instituer un conseil; le cas s'est déjà produit.

Extrait du rapport du dixième arrondissement (Graz), page 245 :

La loi a eu les résultats les plus heureux; les conseils tiennent de plus en plus compte des possibilités et des besoins de l'entreprise. Dans les questions essentielles comme celles de l'approvisionnement de l'usine en matières premières, charbon, etc., les conseils d'entreprise marchent la main dans la main avec les chefs et soutiennent énergiquement leurs demandes.

Extrait du rapport du onzième arrondissement (Leoben), page 278 :

En général, et sauf dans les petites entreprises, la loi a été appliquée. Dans une grosse usine, on trouve trop élevé le prélèvement de 1/2 p. 100 en faveur du fonds du conseil. Quelques conseillers se plaignent d'avoir une autorité insuffisante.

Extrait du rapport du quatorzième arrondissement (Bregenz), page 356 :

Ce n'est que dans les entreprises importantes que les conseils ont vraiment un fonctionnement efficace. Quelques chefs d'industrie se sont plaint parce que les conseils d'entreprise exerçaient leurs fonctions uniquement pendant les heures de travail.

Dans deux usines, on renvoya les hommes de confiance élus, et cela à la suite d'une grève. Une enquête officielle fit connaître que le choix des hommes de confiance n'avait été communiqué ni à l'office de concilia-

tion, ni aux chefs de l'entreprise. Les rapports des inspecteurs et des conseils ont été bons; les connaissances techniques de ces derniers sont insuffisantes. Leur activité se restreint par trop à l'étude de questions de salaire, et à la transmission de plaintes personnelles. Il faut attacher beaucoup d'importance à cette question de l'instruction des conseillers.

*Rapport des Inspecteurs du travail d'Autriche
pour l'année 1921.*

Extrait du rapport d'ensemble, par M. le conseiller aulique Hans Tauss, directeur général de l'inspection du travail.

Le nombre et l'importance de ces conseils vont sans cesse en croissant, et leur fonctionnement s'améliore de jour en jour. D'une manière générale on se conforme à la loi pour toutes ses prescriptions touchant le droit de vote, l'éligibilité et la procédure électorale; les contraventions à la loi sont très rares et se rencontrent presque exclusivement dans les petites entreprises; ici les relations entre ouvriers et patrons sont très souvent directes et les travailleurs estiment parfois qu'ils n'ont besoin ni de conseils, ni d'hommes de confiance. De plus, il est parfois difficile, dans ces petites industries, de trouver des personnes qualifiées.

Quant à la question des rapports des chefs d'entreprises avec les conseils, il faut bien reconnaître qu'il y a encore des patrons qui ne voient dans ces comités que des organes ennuyeux et superflus de surveillance de leur gestion; mais on peut dire, d'une façon générale, que les oppositions violentes se sont peu à peu éteintes. Très souvent même, les patrons sont heureux de trouver dans ces

conseils des collaborateurs précieux pour le maintien de l'ordre et de la paix sociale, le règlement des différends d'atelier et l'application des diverses prescriptions légales. Dans des cas isolés, seulement, les patrons ont accusé les conseils de s'être conduits en organes de révolte. En général, la valeur personnelle des agents a été le facteur décisif, réserve faite toutefois du rôle important joué par le facteur politique.

Les rapports des conseils et des syndicats sont, en général, bons; les conseils demandent souvent des consultations aux syndicats et se conforment aux solutions données. Les chefs des syndicats arrivent généralement, dans les cas de grèves soudaines, à exercer une influence conciliante.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les membres des conseils font preuve d'une activité sans cesse accrue. Leur bonne volonté est évidente. Malheureusement, leur horizon est encore un peu borné; ils ont une tendance assez naturelle à ne pas considérer l'ensemble de la situation économique et à ne voir presque exclusivement que leurs intérêts particuliers. Enfin, il leur est assez difficile de s'orienter dans le dédale des prescriptions réglementaires touchant le commerce et l'industrie.

Dans le domaine technique, pour ce qui concerne l'amélioration des conditions de la production, leur compétence est extrêmement limitée, par la difficulté d'une pareille tâche et les connaissances très étendues qu'elle suppose.

Dans le domaine de l'application des lois d'hygiène et de protection sociale des travailleurs, les conseils n'ont pas encore fait preuve d'une activité suffisante, réserve faite de quelques cas particuliers. Par contre, les ins-

pecteurs du travail reconnaissent que les conseils font appliquer très soigneusement leurs prescriptions et en leur absence montrent souvent un esprit très net d'initiative. Enfin, pour tout ce qui concerne les questions de salaires, traitements, durée de travail, travail de nuit, du dimanche, élaboration des règlements d'atelier, leur activité est très grande et beaucoup d'industriels les jugent à ce point de vue absolument indispensables.

Pour la formation des conseillers, des cours ont été organisés; les inspecteurs du travail ont prêté un concours très actif. De nombreux congrès ont été tenus, où les questions les plus diverses ont été très soigneusement étudiées.

CHAPITRE II

Enquête de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs

Réponses de l'Association centrale des industriels de la Basse Autriche

7. Conseils et Comités d'entreprise.

Questions à poser à tous les pays dans lesquels l'institution des conseils d'entreprise est réglée par la loi :

1. Nombre des C. E. dans les branches les plus importantes et nombre des travailleurs ainsi représentés.

2. Enseignements déjà recueillis (droit de vote, éligibilité, procédure électorale).

3. Rapports des C. E. avec les chefs d'industrie.

4. Rapports des C. E. avec les syndicats.

5. Comment les C. E. remplissent-ils leurs fonctions ?

a) dans le domaine technique (collaboration à la production, amélioration des installations, augmentation du rendement) ;

b) dans le domaine de la protection des travailleurs (protection du salaire, réglementation de la durée du travail, élaboration des règlements d'atelier, hygiène, sécurité ;

c) embauchage et renvoi des travailleurs ;

d) domaine financier (étude du bilan, du compte de profits et pertes, etc...).

6. Quel rôle jouent les C. E. dans la mise à exécution des contrats de salaires ?

7. Dans quelle mesure les C. E. ont-ils participé au choix et à l'éducation technique des apprentis ?

8. Quel rôle jouent leurs représentants dans le conseil d'administration (ou le conseil de surveillance) des sociétés par actions ?

9. Existe-t-il entre les C. E. des différentes entreprises un lien local ou professionnel ?

10. Quels enseignements a-t-on pu tirer de l'œuvre des C. E. dans les entreprises socialisées ?

11. Quelles mesures a-t-on prises pour développer l'instruction des membres des C. E. touchant leurs fonctions ?

12. Jugements portés sur les C. E.

a) par les chefs d'entreprise ; b) par les travailleurs.

c) par les syndicats ?

13. Y a-t-il eu des congrès de C. E. et quelles résolutions y furent prises ?

14. Quelles sont les relations des C. E. et des inspecteurs du travail ? Ces derniers font-ils des conférences ? Les membres du C. E. accompagnent-ils les inspecteurs dans leurs visites ?

15. Quelles relations peut-on établir entre les C. E. et les autres organes légaux de représentation des travailleurs (bourses du travail, conseil économique de département, etc.) ?

16. Modifications à la loi jugées nécessaires ou opportunes ?

A ces questions, les réponses suivantes ont été fournies, au nom de l'Association des industriels de la Basse-

Autriche, par le Dr Max Kaiser, secrétaire général, dont nous résumons le rapport :

Question 2. — La fixation à 18 ans de la majorité électorale pour les élections des membres des C. E. a des suites fâcheuses dans les usines qui occupent beaucoup de jeunes gens; ces derniers ont ainsi la prépondérance dans le conseil et exercent une influence décisive sur la formation des contrats collectifs, où ils font insérer par les syndicats des clauses améliorant considérablement les salaires des jeunes au détriment des ouvriers plus anciens. C'est la raison pour laquelle on a presque abandonné dans les contrats collectifs de salaires de la grande industrie métallurgique les échelles de salaires gradués suivant l'âge.

Il est également fâcheux que l'âge de 24 ans et 6 mois de présence permettent d'être élu, conditions diminuées encore dans les entreprises nouvellement constituées. Les éléments les plus jeunes, les plus inexpérimentés et les plus avancés se font élire, à la place des ouvriers plus âgés qui craignent les représailles et les hostilités auxquelles les exposerait, dans le conseil, une conduite raisonnable et pratique.

La procédure électorale fixée par la loi n'est presque jamais respectée. A Vienne spécialement, où le parti social-démocrate détient le pouvoir, une seule liste électorale est le plus souvent formée. Ce n'est que dans les très grosses usines, où le parti communiste tient une certaine place, que l'on applique les principes de la représentation proportionnelle. Malgré les efforts des syndicats, les ouvriers répugnent à appliquer les formes complexes de ce système. Souvent d'ailleurs les partis minoritaires ont peur et ne forment pas leur liste. La loi ne prévoit ni les

élections complémentaires, ni le cas où le nombre des personnes employées dans l'entreprise se trouve diminué. La seule solution légale consisterait à élire un nouveau conseil.

La clause qui permet à toute partie autonome de l'usine d'élire son C. E. particulier a développé un particularisme très souvent fâcheux, et exagéré parfois jusqu'au ridicule.

Question 3. — Il est évident que les industriels ont à l'égard des C. E. une attitude sceptique et méfiante, par la raison que cette institution est destinée à former des cadres pour l'organisation soviétique future, comme le reconnaissait volontiers un des chefs du parti social-démocrate dans l'*Arbeiterzeitung* des 4 et 5 janvier 1922.

Il est bien connu que les chefs politiques du parti social-démocrate tiennent à opposer aux syndicats, jugés trop modérés, des organes capables un jour de paralyser leur action. Cette tendance était bien nette dans le premier projet de loi sur les C. E. ; au cours des discussions on parvint à faire disparaître les pointes trop aiguës dirigées contre les syndicats. Sans doute, les C. E. et les syndicats sont arrivés à s'entendre ; mais il apparaît nettement que ces derniers dépendent étroitement du caprice des C. E. Les relations sont les plus cordiales là où les membres des C. E. ont été choisis parmi les anciens hommes de confiance des syndicats. C'étaient ordinairement de vieux ouvriers, dont le rôle dans les nouveaux C. E. est excellent. Dans ces entreprises, les relations entre le patron et le C. E. sont relativement bonnes. Le C. E. est un organe de liaison entre le chef de l'entreprise et les travailleurs ; il arrive à faire comprendre plus facilement que ne le ferait le patron la nécessité de cer-

taines mesures. Malheureusement ces cas sont exceptionnels. Les éléments les plus radicaux dominent souvent et étouffent les bonnes volontés. Il est plus facile de gagner la popularité de ses mandants en luttant toujours et partout contre le patron et il arrive presque toujours que le C. E. loyal et consciencieux perd très vite la confiance des travailleurs.

La protection spéciale conférée par la loi aux membres des C. E. a eu pour résultat de rendre à peu près intangibles dans beaucoup d'usines les ouvriers ou employés les moins qualifiés et les moins méritants. Il est arrivé parfois que de véritables fous, élus par des éléments très avancés, se sont maintenus par la terreur qu'ils inspirèrent à une majorité inorganisée.

On a même élu des condamnés de droit commun; il est compréhensible que dans ce cas les éléments les meilleurs se refusent à tout contact avec les C. E. et ne veulent même pas procéder aux élections.

Dans des cas trop nombreux, les membres des C. E. considèrent leur fonction comme une sinécure et ne font aucun travail. Il y a de grosses entreprises où de 2 à 3 conseillers ne font rien. Dans une usine qui comprend 17 conseillers, 4 ou 5 ne font rien, les autres perdent de 5 à 20 heures par semaine. Dans une autre usine qui occupe à peu près 400 ouvriers, l'activité du C. E. se traduit par 200 heures prélevées sur le travail chaque semaine. Dans un procès intenté à un patron par le C. E., certains membres se sont plaints de n'avoir reçu aucun avancement; l'un d'eux a reconnu affecter au conseil 75 0/0 de son activité; les autres, de 30 à 40 0/0. Et cependant le chef de cette entreprise affecte au conseil un secrétaire.

Question 4. — Les relations des syndicats et des C. E. furent au début assez bonnes, d'autant plus que presque partout on avait élu les anciens hommes de confiance des syndicats. Tant que ces derniers purent donner satisfaction aux demandes d'augmentation de salaires, les relations restèrent passables; mais la chute désordonnée du cours de notre monnaie rendit cette adaptation des salaires de plus en plus difficile et les syndicats se virent tout de suite taxés de faiblesse par les éléments les plus avancés. Pour échapper à ces critiques, les C. E. se virent dans l'obligation de se soustraire de plus en plus à la discipline syndicale et d'assister indifférents à des ruptures incessantes des conventions.

Question 5. — *a)* Il existe des C. E. qui remplissent loyalement leur tâche et cherchent à protéger leurs camarades tout en favorisant la production. L'un d'eux fut même violemment attaqué par les ouvriers, pour avoir donné raison à un patron qui se refusait à augmenter les salaires en présence d'une diminution du rendement. Mais ces cas sont rares. On peut plus facilement trouver des C. E. qui décrètent la résistance passive, s'opposent à l'installation de machines, sont hostiles à toutes mesures organisant scientifiquement la production et diminuant le prix de revient.

b) L'activité des C. E. ne s'est pas réduite à la protection des salaires; ils ont cherché, quelles que soient les circonstances, à les élever. Les syndicats ont été impuissants à les arrêter; il en est résulté que presque partout les contrats collectifs ont été violés. Partout où les syndicats ont pu maintenir leur autorité, les conditions sont meilleures. Le fait que les règlements d'atelier ne peuvent être modifiés que d'accord avec les C. E. a conduit à la

suppression des règlements ou au maintien pur et simple de règlements dont la plus grande partie des prescriptions sont supprimées par les lois en vigueur à l'heure actuelle. Dans l'élaboration des nouveaux règlements, les C. E. se sont toujours systématiquement efforcés de faire prévaloir les dispositions qui diminuent les droits du chef d'entreprise, si bien que, pour échapper à des discussions sans utilité, beaucoup de chefs d'industrie ont renoncé à édicter des règlements.

Dans le domaine des mesures concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, les C. E. ont, généralement, rempli leur mission. Dans certains cas, cependant, ils ont pris prétexte de ces mesures pour brimer le patron, et ont toujours manifesté une tendance très vive à dénoncer les prétendus manquements à la loi, au lieu de s'adresser d'abord au chef de l'entreprise.

c) Malgré la clarté du texte légal sur les droits et les devoirs des C. E. relativement à l'embauchage et au renvoi des travailleurs, les C. E. cherchent souvent à outrepasser leurs droits. Ils exigent que leur approbation soit demandée pour embaucher un ouvrier, que l'embauche soit subordonnée à l'affiliation à une corporation déterminée; que le renvoi ne puisse avoir lieu que d'accord avec eux. Il en résulte de nombreux conflits.

d) Les C. E. réclament parfois une étude complète de la comptabilité qui, cela va sans dire, est refusée. Pas de conflit sur ce sujet, à notre connaissance.

Question 6. — Il résulte de ce qui précède que les C. E. ne se sont pas efforcés de faire respecter les contrats collectifs fixant les salaires. Bien au contraire, ils ont sans cesse réclamé des augmentations non prévues, sous toutes les formes imaginables. On a vu des cas de résis-

tance passive, 48 heures après la signature de contrats collectifs, le tout sur l'initiative des C. E. qui avaient participé aux négociations des tarifs. En 1924, on peut dire que, dans l'industrie métallurgique de Vienne, le contrat collectif fixant les salaires a été rompu trois fois en moyenne dans chaque usine par les C. E.

Question 8. — Aucune, à notre connaissance.

Question 8. — Au sujet des membres des C. E. délégués au conseil d'administration, il n'est pas venu à notre connaissance que certains aient outrepassé leurs droits de façon sérieuse. Ils se contentent ordinairement de réclamer des augmentations de salaires. Leur présence n'est d'aucune utilité. Ils sont placés dans une situation troublante au point de vue de leur conscience, un jugement objectif de la situation ne leur étant pas permis et le secret prescrit par la loi étant bien difficile à garder.

Question 10. — Nous n'avons pas sur ce sujet d'informations directes. Cependant la politique des salaires à l'arsenal de Vienne, pour ne signaler que cette question, jette un jour fâcheux sur l'activité des C. E. dans cette entreprise.

Question 11. — Cette question semble n'avoir pas été bien résolue par les associations diverses intéressées; les professeurs manquent de la compétence nécessaire; seule ressort la partie violente et démagogique de l'enseignement. L'éducation des membres des C. E. est encore à faire. Il faut en voir la cause dans la faible durée de leur mandat, et dans la prépondérance des éléments avancés qui se paient de mots et n'ont aucune culture.

Question 14. — Dans certaines usines, la présence du membre du C. E. à côté de l'inspecteur peut être d'une réelle utilité et empêcher ce dernier d'exiger d'une façon

inoportune une application stricte des règlements.

Question 16.— Nous préconisons avant tout les réformes suivantes :

1. Porter à 24 et à 30 ans les deux majorités (électeurs et éligibles);

2. Exiger qu'un certain nombre d'élus soient occupés dans l'entreprise depuis plus de 6 mois, depuis 3 ans par exemple;

3. Edicter des mesures permettant de compléter ou de diminuer le nombre des membres, sans recourir à de nouvelles élections;

4. Diminution du nombre des membres;

5. Affirmation très nette de la loi que l'activité de membre du conseil doit s'exercer en dehors du temps consacré au travail et que ces membres doivent avant tout se consacrer à leur occupation propre;

6. Diminution et limitation de l'immunité;

7. Limitation des fonctions du conseil à celles indiquées par exemple au paragraphe 3.

Ces propositions ne sont faites d'ailleurs qu'en supposant qu'une suppression des conseils dans un temps déterminé ne serait pas possible. En tout cas, il est de notre devoir de déclarer que la grande majorité des industriels ainsi que leurs associations ne voient de remède aux maux dont souffre notre économie que dans la suppression complète des C. E. Les faits cités par nous sont des arguments suffisants. Notons simplement que la loi sur les C. E., comme une foule d'autres votées après la Révolution, pèsent d'un poids très lourd sur le mécanisme de la reconstruction et du retour à des conditions normales. Tout va beaucoup mieux dans les pays industriels privés de cette institution. Les anciens hommes de

confiance valaient beaucoup mieux ; ils avaient vraiment la confiance et des syndicats et des travailleurs. Ils avaient un sentiment beaucoup plus net de leur responsabilité. Ils étaient tenus à beaucoup de hardiesse et aussi de prudence. Tous ces avantages ont disparu dans un régime d'institution légale et obligatoire. Ces représentants légaux sont trop tentés d'abuser de leurs droits. Il en résulte des dangers très graves pour l'ordre de l'usine et de toute la production ; ces dangers menacent non seulement les patrons, mais encore tous les représentants des intérêts des travailleurs et l'ensemble des travailleurs eux-mêmes.

CHAPITRE III

Réponses adressées par la Bourse du travail de Vienne

Réponse à la première question. — Il y a peut-être 25,000 membres de C. E. dans toute l'Autriche.

La statistique de répartition par industries n'est pas établie.

La métallurgie en compte à peu près 14,000.

Réponse à la deuxième question. — Les renseignements obtenus sur les élections sont en général très favorables. Il y a très peu d'incidents. La question est discutée de savoir si le droit de vote appartient à ces employés supérieurs, chefs de service, directeurs, qui sont plutôt des chefs d'entreprise.

Une disposition un peu étrange de la loi est celle qui permet d'élire des personnes étrangères à l'exploitation (secrétaires de syndicats). Il est vrai que cette disposition n'a été appliquée que très rarement. A son sujet les avis sont très partagés. Il y a des usines qui emploient presque exclusivement des femmes et des enfants, qui ne peuvent être élus. Dans d'autres entreprises, le siège de la direction est très loin et il peut être utile d'avoir près du directeur un membre du C. E., même étranger. On a fait très peu usage de la disposition de la loi qui permet à l'assemblée des électeurs de renvoyer le C. E. Dans les

grosses entreprises, les mêmes personnes sont ordinairement réélues, ce qui est très souhaitable, si l'on considère la somme de connaissances et d'expérience qu'exige la fonction.

Il ne faut pas confondre les C. E. et les conseils d'ouvriers. La loi autrichienne ne connaît pas les conseils d'ouvriers, mais seulement les conseils d'entreprise des ouvriers ou des employés qui sont ordinairement confondus dans la même expression. Par contre, les conseils d'ouvriers forment une organisation politique libre, dont les cadres évidemment sont calqués sur ceux des entreprises, et qui représente une union politique des partis social-démocrate et communiste. Dans quelques administrations on s'est récemment refusé à élire ces conseils, ce qui a pu faire croire que l'on refusait d'appliquer la loi sur les C. E. Ce qui, on le voit, est tout différent.

Réponse à la troisième question. — Il est bien difficile d'exprimer à ce sujet une opinion très nette. Ce que l'on peut dire, c'est que les chefs d'entreprise se sont peu à peu habitués à la nouvelle institution et ne demandent plus d'une façon expresse sa suppression. Seuls les partis bourgeois et les associations de patrons poursuivent la lutte.

L'association centrale de l'industrie autrichienne a adressé, le 17 novembre 1921, une circulaire à toutes ses firmes, où, entr'autres choses, nous trouvons les lignes suivantes : « Vous devez interpréter la loi sur les C. E. de la façon la plus stricte, la plus restrictive et il vous est interdit de faire là-dessus la moindre concession. En cas de doute, vous devez toujours nous en référer ». Et plus loin, nous trouvons : « Il faut de même repousser

toute tentative des C. E. d'exercer leur influence à propos des fermetures d'établissements ou des renvois de personnel ». Outre que cette dernière injonction contredit l'article de la loi qui prescrit aux C. E. de s'interposer dans de nombreux cas de renvoi, on peut y voir la preuve d'une attitude franchement hostile de l'association à l'égard de toute la législation sociale récente, attitude qui n'est pas d'ailleurs adoptée par les chefs d'industrie. En fait ces derniers portent sur l'activité des C. E. et des hommes de confiance des jugements beaucoup plus justes et plus objectifs que ceux des secrétaires d'associations enclins aux vues doctrinaires. Avant la guerre, plusieurs usines avaient déjà des comités d'usine reconnues par les patrons. Puis, pendant la guerre, on a créé, dans les usines soumises à la loi sur les prestations de guerre, les commissions des plaintes. Puis, après la Révolution, on a vu s'installer dans de nombreuses entreprises des comités. C'est sur ce terrain déjà tout préparé qu'eurent lieu les premières élections dans l'été de 1919. Pour apprécier à leur juste valeur les opinions des chefs d'entreprise sur les C. E., il faut considérer la situation politique en Autriche quelques mois après la Révolution. Les hommes de confiance occupaient presque partout des situations officielles, souvent élevées, et il était de l'intérêt des patrons, pour faire aboutir des demandes utiles à leur exploitation, d'employer les C. E. En fait, à cette époque, les C. E. ont pris les initiatives les plus heureuses pour procurer à leurs usines les matières premières et le combustible indispensables. Depuis, tout ceci a été un peu perdu de vue; il n'en est pas moins vrai que ce fut une raison puissante pour rendre sympathiques aux patrons les C. E. Il faut de plus considérer le rôle

essentiel joué par eux en matière disciplinaire; en fait et même en droit ils constituent le seul moyen qu'ont les chefs d'industrie d'agir sur les éléments les plus turbulents et de maintenir l'ordre; à ce point de vue, leur disparition serait pour les patrons tout à fait néfaste.

Réponse à la quatrième question. — Contrairement à ce qui s'est passé en Allemagne, les relations entre les C. E. et les associations professionnelles sont restées très bonnes. Les syndicats ont su utiliser les C. E. et en faire des facteurs d'organisation. Ils ont montré à ce sujet beaucoup de souplesse et de tact; de plus, les C. E., réserve faite de quelques cas exceptionnels, n'ont jamais fait preuve de ce radicalisme outrancier qui provoque les conflits. La législation sociale du pays a favorisé cette politique de paix. Elle a assuré la prépondérance des syndicats dans tout ce qui concerne les contrats collectifs et les offices de conciliation, en ne donnant la sanction légale qu'aux seuls contrats signés par les syndicats. On écartait de cette façon le seul point de friction vraiment dangereux.

Réponse à la cinquième question. — Comment les C. E. remplissent-ils leurs fonctions ?

a) Dans le domaine technique : nous savons peu de choses sur la participation des C. E. à l'aménagement de l'entreprise. Leur rôle ici se borne le plus souvent à préconiser des mesures de sécurité. Il faut noter aussi la tendance des industriels à ne pas permettre une ingérence trop grande des C. E. Il faut dire aussi que depuis la cherté toujours croissante de la vie, les augmentations de salaires se sont faites en dehors des contrats collectifs et ont même pris depuis l'institution de l'index, une allure automatique. Mais en dehors des contrats collec-

tifs il y a d'autres conventions qui ont été négociées et conclues par les C. E. Il n'en est pas moins vrai que, dans leur activité, les questions de salaire ont pris une prépondérance très marquée.

b) Protection des travailleurs. Les C. E. ont été très souvent les organes d'information des inspecteurs du travail. Pour ce qui concerne les règlements d'atelier, on peut dire que, contrairement à ce qui s'est passé en Allemagne, il n'est intervenu aucun changement. Il en résulte que l'on trouve presque partout les anciens règlements, qui stipulent des durées de travail de 10 et 11 heures et ne parlent pas des C. E. Sans doute, les contrats collectifs qui règlent souvent avec uniformité l'activité de toutes les usines d'une branche déterminée d'un secteur local, ont diminué beaucoup l'importance des règlements de travail. D'après la loi du 15 mai 1919, de nouveaux règlements peuvent être mis en vigueur soit par l'entente des syndicats et des patrons, soit par l'entente des C. E. et des patrons. Mais on ne l'a fait encore que très rarement. La Bourse du travail de Vienne prépare un règlement-type, élaboré en accord avec les principales associations patronales. Les C. E. s'y intéressent déjà beaucoup et de nombreux exemplaires ont été envoyés.

c) D'après la loi, les C. E. ne peuvent s'occuper que du renvoi et non pas du recrutement des ouvriers, et encore pour le renvoi, faut-il qu'il ait été prononcé pour des raisons d'activité politique ou syndicale. Il faut noter cependant une tendance très forte des C. E. à réclamer une part d'influence dans le recrutement; cette tendance est surtout très forte dans la métallurgie, où domina pendant un certain temps un élément communiste très actif. On avait même inséré une clause dans ce sens dans le

règlement de travail proposé, sans succès d'ailleurs, par le syndicat des métallurgistes à l'association des patrons. A propos de renvoi des ouvriers, il est nécessaire de parler de la mesure prise en avril 1919, et qui oblige tout chef d'entreprise occupant plus de 15 ouvriers à augmenter de 20 0/0 le nombre d'ouvriers et d'employés qu'il occupait à la date du 26 avril, et à conserver ce chiffre tant que la commission de département n'aurait pas autorisé une réduction. Ce fut donc un des devoirs les plus impérieux pour les C. E. que de veiller à la stricte application de cette mesure, si importante pour diminuer le nombre des chômeurs. En général, les C. E. ont une tendance à protéger leurs électeurs. Ils sont souvent dans une situation très délicate; il arrive que la cherté de la vie ne pouvant être combattue par des augmentations de salaires ou la révision de conventions, on envisage la solution des heures supplémentaires. Mais cette solution, réclamée par de nombreux ouvriers, va à l'encontre des principes socialistes de solidarité bien entendue; dans la plupart des cas, les C. E. se sont ralliés à ces principes et ont refusé d'accorder les heures supplémentaires. Pour la question des renvois, notons quelques cas très exceptionnels qui se sont produits de travailleurs intentant une action en justice contre des C. E. qui, d'après eux, à l'occasion de leur renvoi, n'auraient pas rempli consciencieusement leur office.

Il est hors de doute que ces actions seront repoussées.

d) La participation des C. E. au contrôle financier de l'entreprise s'est heurtée jusqu'à ce jour à la compétence insuffisante des membres du conseil. Seuls quelques employés très qualifiés furent capables d'étudier sérieusement les bilans et les comptes de profits et pertes. Il faut

ajouter que les sociétés par actions, qui doivent compter deux membres du C. E. dans le conseil d'administration ont souvent réussi à faire échapper les affaires les plus importantes à l'examen des membres du C. E., en les confiant, pour l'étude et la décision, à un comité exécutif, ou à un conseil de direction. De plus, les sociétés par actions se refusent très souvent à supporter les dépenses occasionnées par la présence des membres du C. E. aux séances du conseil d'administration; souvent les séances n'ont pas lieu au siège du C. E. Sans doute la loi a refusé les tantièmes aux membres du C. E., et ceci pour parer au danger de corruption, mais il est hors de doute que les dépenses causées par les séances doivent être supportées par la société. De plus, l'afflux sans cesse croissant des capitaux étrangers a très souvent fait émigrer les sièges des conseils d'administration en dehors du territoire de l'Autriche, et, dans ce cas, les conseils ont refusé d'admettre aux séances les membres des C. E. Les tribunaux autrichiens leur ont donné raison.

Réponse à la sixième question. — a) Pour les contrats collectifs, les C. E. ont toujours à les approuver ou à les rejeter. Pour l'industrie métallurgique à Vienne, par exemple, il y a un comité d'action de 40 membres, et en plus l'assemblée plénière des présidents de C. E., qui doit être convoquée pour toutes les décisions importantes. C'est, il est vrai, une réunion de 2,000 personnes, dont la participation aux décisions est plutôt théorique. Mais le comité exécutif de la métallurgie est heureux dans ses discussions avec le patronat de se voir renforcé par l'approbation des présidents des C. E.

b) Il appartient de plus aux C. E. de négocier tous les accords particuliers en dehors des contrats collectifs, et

ces accords ont, dans certaines maisons, une très grande importance.

Réponse à la septième question. — Le C. E. s'intéressent de plus en plus à la question des apprentis, qui, depuis la guerre, est devenue de plus en plus critique. Certains patrons ont créé, à l'intérieur même de l'usine, des écoles d'apprentis, pour former des ouvriers qualifiés. Il appartient aux C. E. de surveiller très étroitement ces institutions. On peut citer les maisons suivantes qui ont installé des cours d'apprentissage : Daimler, à Wiener-Neustadt, les Punchwerke à Gratz, la « Gräf und Stift » A. G., à Vienne, la Fince A. G. à Kalsdorf près Gratz, l'usine Siemens-Schuckert à Vienne, l'usine Saurer à Vienne, les chantiers de chemin de fer d'Etat à Knittelfeld (Styrie). En dehors de ces formes très nouvelles, les C. E. surveillent, de façon générale, l'application de toutes les mesures réglementaires relatives à l'éducation et à la protection des apprentis. Par ailleurs, ils ont une tendance, surtout dans les temps de crise, à limiter leur nombre.

Réponse à la neuvième question. — C'est dans l'industrie métallurgique que l'organisation des C. E. est poussée le plus loin, puisqu'elle va jusqu'à englober tous les C. E. du pays. Pour les employés, signalons l'association des employés de l'industrie, encore récente, mais très vivante et qui s'appuie surtout sur les C. E. Notons aussi l'union très étroite, dans l'industrie métallurgique des conseils d'ouvriers et des conseils d'employés. On trouve la même union réalisée dans l'industrie du bâtiment. En dehors de ces puissantes unions, on trouve partout des unions locales ou professionnelles des C. E. plus ou moins développées.

Réponse à la dixième question. — Dans les entreprises socialisées, les C. E. ont toujours joué un rôle très important. Il ne faut pas oublier, en effet, que la loi du 15 mai 1919 appartenait à un ensemble de mesures dans lequel se trouvait le projet de loi sur la socialisation des entreprises et que les C. E. devaient, pour l'application de cette mesure, former le facteur essentiel. Mais ces projets de socialisation ont presque totalement échoué. Dans les établissements qui ont été cependant socialisés, les C. E. jouent un rôle prépondérant; ils ne sont plus seulement les hommes de confiance des travailleurs auprès de la direction; ils participent directement à l'administration de l'entreprise, et prennent place, avec voix délibérative aux séances du comité exécutif.

Réponse à la onzième question. — On peut classer sous trois rubriques les fonctions des C. E. : syndicales, sociales, économiques. Pour leurs fonctions syndicales, les C. E. avaient, en général, la compétence voulue, d'autant plus que très souvent, et malgré l'hostilité initiale des syndicats à cette dualité d'attribution, ce sont les hommes de confiance des syndicats qui ont été élus dans les C. E. et y ont pris la place prépondérante. Sur ce chapitre, la question de l'éducation des C. E. n'est donc pas aussi critique que sur les deux autres.

Ici, leur éducation est complètement à faire. Les syndicats le savent et s'en occupent; malheureusement ils sont débordés et n'ont pas pu réaliser leurs projets. Le plus souvent, dans des réunions de C. E., on a traité de questions syndicales actuelles et très peu souvent des sujets d'ordre plus général et plus spéculatif. Des cours réguliers ont été très peu souvent organisés.

Les bourses du travail organisées par la loi du 26 fé-

vrier 1920, Bulletin des lois n° 100, ont tout de suite examiné la question des écoles de C. E. On s'est occupé, tout d'abord, de recruter les professeurs. Déjà la Bourse de Vienne, suivie par celles de Gratz, Linz, Salzbourg, dans une mesure moindre d'ailleurs, a fait fonctionner en 1921-1922, pendant sept mois un cours divisé en deux semestres, où l'on a traité les questions suivantes : économie politique, législation sociale, sécurité des travailleurs, histoire du mouvement social, syndicats, hygiène sociale, science des entreprises, assurance sociales, droit ouvrier, statistique. L'assiduité a bien un peu diminué, mais s'est toujours maintenue à un niveau suffisant. Les cours ont été reproduits et serviront à faire des manuels à l'usage des instructeurs.

De plus, les Bourses du travail ont institué quelques conférences à l'usage des membres des C. E. eux-mêmes. La commission syndicale fait paraître depuis plus d'un an un périodique « *Le conseiller d'entreprise* », et l'association des ouvriers métallurgistes une revue destinée tout spécialement aux membres des C. E. : « *Question d'atelier et d'économie sociale* ».

Réponse à la douzième question. — La popularité des C. E. croît sans cesse. La loi est considérée comme une des conquêtes les plus précieuses pour le travailleur, et chacun la défend avec énergie. L'institution pénètre de plus en plus dans les couches plus éloignées de l'industrie et du commerce et n'est plus restreinte aux grandes entreprises. Les hommes de confiance se répandent aussi de plus en plus. De plus, si aux premières élections, pour diverses causes bien naturelles, des personnes peu qualifiées avaient été élues, elles ont, par la suite, été remplacées par des ouvriers sérieux, compétents et expéri-

mentés. Dans quelques grandes entreprises, le président et quelquefois d'autres membres du C. E. sont dispensés de tout travail et reçoivent un traitement correspondant à leur salaire actuel. Il est à souhaiter que cette mesure soit toujours approuvée par l'assemblée des travailleurs, et ceci pour la sauvegarde du prestige des membres du C. E.

Si l'on excepte quelques entreprises textiles, vivrières et métallurgiques, où des candidats chrétiens-sociaux et libres-syndicalistes ont livré le combat électoral pour s'assurer les mandats des C. E., on peut dire que la lutte s'est presque toujours livrée entre les social-démocrates et les communistes. Chez les employés, dans la plupart des cas, la lutte a été conduite par les candidats libres-syndicalistes, et les candidats des associations nationales, spécialement de l'association allemande des employés de commerce. Souvent, en province, dans le chef-lieu, ce sont des fonctionnaires d'Etat qui forment le C. E. des employés. Toutes ces luttes prouvent le haut degré d'estime dans lequel est tenue l'institution.

Réponse à la treizième question. — Voir le verbal du congrès des C. E. de l'association des ouvriers métallurgistes et de l'union des employés de l'industrie. Il ne s'est tenu aucun congrès important en dehors de celui-ci.

Réponse à la quatorzième question. — Les inspecteurs du travail ont travaillé avec beaucoup de zèle à l'instruction des C. E., en faisant de nombreuses conférences, accompagnées souvent de films, en Styrie principalement.

Réponse à la quinzième question. — Il existe depuis 1921 des chambres d'ouvriers et d'employés qui sont les

représentants légaux de tous les travailleurs, à l'exception des travailleurs agricoles et forestiers. Les relations avec les C. E. sont étroites, surtout dans le domaine de l'instruction. Les chambres adressent aussi très souvent des demandes de renseignements, dans des buts statistiques, aux C. E. Les associations des chefs d'industrie se sont élevées contre ces démarches, et ont réclamé, sans succès, l'intervention du ministère de l'administration sociale. L'union est toujours très étroite, mais les chambres évitent soigneusement toute ingérence dans le domaine réservé aux syndicats.

Réponse à la seizième question. — On recommande presque partout de modifier la loi sur les points suivants : faire participer les C. E. à l'embauche du personnel, augmenter leur immunité, faire cesser le sabotage de la loi pour ce qui concerne la participation des membres du C. E. aux séances du conseil d'administration des sociétés par actions, permettre d'adapter automatiquement le nombre des élus au nombre des travailleurs, extension de la loi aux exploitations agricoles et forestières, et aux entreprises de transport, pour lesquelles dans le paragraphe 2 il est prévu des ordonnances qui s'adapteront à la loi, sans qu'il soit affirmé cependant que les C. E. auront ici les mêmes droits que dans les entreprises ordinaires. On peut cependant se demander si le moment est bien choisi pour transformer la loi.

CHAPITRE IV

Le premier congrès des Conseils d'entreprise des ouvriers et des employés de l'industrie métallurgique

Procès-verbal des discussions. — 14 Février au 17 Février 1921 à Vienne

EXTRAITS ET RÉSUMÉS

La loi du 15 mai 1919 sur les conseils d'entreprise est une arme dont les travailleurs doivent se servir et se serviront pour pouvoir dans l'avenir se défendre efficacement contre le capitalisme, et en même temps libérer le terrain sur lequel ils livreront le combat final. Les devoirs qui incombent aux C. E. ne se laissent pas renfermer dans le cadre étroit de la loi. C'est aux conseils eux-mêmes à les définir, par rapport à la nouvelle organisation de notre vie politique et économique. C'est le but de ce congrès. ...Nous devons organiser les C. E.; il faut se réjouir de voir enfin fraternellement réunis à ce congrès les ouvriers et les employés. (Ouverture de la séance, le 14 février; discours du député Domes, du syndicat des métallurgistes.)

Otto Bauer prend ensuite la parole et fait un rapport sur la situation économique de l'Autriche. Il insiste particulièrement sur ce fait qu'il ne s'agit pas à l'heure actuelle de savoir si l'économie sera socialiste ou capita-

liste; il est impossible pour un petit Etat de faire triompher intégralement les thèses socialistes, s'il est entouré d'Etats beaucoup plus puissants qui ne les appliquent pas. Il s'agit à l'heure actuelle de vivre, quel que soit le régime. Il suffit de veiller à ce que l'âme du parti, de la doctrine, ne soit pas étouffée; pour cela, il faut veiller à ce que l'Etat, tout en laissant vivre les organisations capitalistes, prenne une part de plus en plus grande de leurs bénéfices. En attendant, le devoir des travailleurs est de se préparer, par un développement toujours plus grand de leur culture à prendre un jour la direction de l'économie sociale. Il faut préparer les cadres; à ce point de vue, le rôle des C. E. est immense. C'est chez eux que l'on trouvera et que l'on formera l'état-major qui permettra, dans l'avenir, de livrer victorieusement la bataille. On le voit, d'après ce court résumé, on ne saurait être plus pratique et plus réaliste qu'Otto Bauer; ce n'est plus la vieille thèse marxiste du régime capitaliste se détruisant lui-même et évoluant vers une mort fatale. C'est la thèse opportuniste suivant laquelle il faut seconder actuellement le régime capitaliste, seul capable de sauver le pays. Après, on verra.

16 février 1921. — Troisième journée du congrès.

La discussion va porter sur les devoirs des membres des conseils d'entreprise. Du long discours prononcé par Victor Stein nous avons dégagé quelques traits essentiels. Pour lui, il faut étudier les C. E. en les plaçant dans le cadre de toute la vie économique de l'Autriche; c'est là seulement qu'on peut juger exactement leur rôle et leur importance. La loi du 15 mai 1919 est l'aboutissement d'une longue série de revendications de la classe ouvrière. Les hommes de confiance firent le premier pas

vers une gestion plus démocratique des entreprises. La loi du 15 mai 1919 constitue dans cette voie un progrès sensible. Elle a servi de modèle à la loi allemande de 1920, mais elle lui est bien supérieure. Elle fut votée en Autriche à un moment où le parti social-démocrate avait le pouvoir, tandis qu'en Allemagne, la réaction était déjà puissante, lors du vote de la loi. Les critiques les plus sévères ne lui ont pas manqué; pour le Dr Margareta, c'est l'organisation méthodique de l'anarchie; pour le Dr Max Kaiser, dans la revue *l'Industrie*, les conseils d'entreprise sont un explosif dangereux. Très souvent même, les rapports des inspecteurs du travail marquent à la loi une certaine hostilité. Mais les critiques, ou plutôt les injures les plus violentes à l'adresse des C. E. leur viennent du parti communiste, qui les accuse de n'être que les gendarmes et les policiers du parti social-démocrate. Il faut mettre les C. E. en garde contre l'égoïsme et l'esprit particulariste; ils doivent surveiller attentivement les mesures de sabotage de la loi édictées par certains patrons, exiger une interprétation extensive de la loi, revendiquer un droit de regard et même de décision dans les promotions du personnel. Pour venir à bout d'une pareille tâche, il faut que les C. E. soient solidaires, et que, en particulier, il y ait une liaison étroite, qui n'existe pas toujours, entre les C. E. des ouvriers et les C. E. des employés. L'étude des bilans, des comptes de profits et pertes ne peut se faire utilement que par l'aide de ces derniers; cette étude est évidemment la condition nécessaire d'un contrôle sérieux de l'exploitation. C'est ce contrôle qui aboutira finalement à la « fabrique constitutionnelle », suivant l'expression d'un patron, Freese, qui a tenté d'instituer ce régime dans ses usines.

Le Dr Neurath prononce aussi un long discours et termine en préconisant l'union étroite des C. E. et des syndicats, la création d'une organisation centrale des C. E., pour aboutir finalement à un contrôle national d'abord, puis international, de toute l'économie. (Rappelons que le Dr Neurath fut ministre de la socialisation à Munich, au moment de la dictature des conseils).

Au cours de la discussion qui suit, divers membres des C. E. prennent la parole. M. Rössler, des employés de l'industrie de St-Pölten, réclame la création d'un journal périodique pour servir d'organe d'information. M. Ziegler, de Vienne, membre d'un C. E. des ouvriers, se plaint de ne pas pouvoir s'occuper de la socialisation; il réclame pour les C. E. le droit de régler l'embauche et s'élève contre l'esprit d'égoïsme et de particularisme qui règne dans de nombreux conseils. M. Rohn, de Vienne, se plaint que les membres du C. E. n'aient pas le temps de remplir leurs fonctions de façon effective; il réclame la création d'une union centrale des C. E. Les membres des C. E. qui assistent aux conseils d'administration sont prévenus trop tard; on leur communique le bilan quelques jours seulement avant l'assemblée générale, pour les empêcher d'en faire une étude approfondie. Il faut modifier la loi en conséquence.

M. Zahradnicky, de Vienne, réclame aussi l'extension des pouvoirs des C. E., pour ce qui concerne l'embauche et le renvoi des ouvriers et employés, pour ces derniers tout spécialement qui sont moins protégés que les ouvriers.

D'autres se plaignent du manque d'entente entre les C. E. de façon générale et tout spécialement entre les C. E. d'ouvriers et les C. E. d'employés. Les directives

manquent. Le temps fait défaut aux membres des conseils.

M. Ramentschek, de Kapfenberg, rappelle les services éminents rendus par les C. E., après la Révolution, dans la phase critique où les matières premières et le charbon faisant défaut, ce sont les C. E. qui, par des prodiges d'énergie, d'activité et le dévouement, ont permis de surmonter la crise et ont rendu ainsi aux chefs d'industrie des services inappréciables.

Pour M. Hirsch, de Vienne, la loi doit être le prélude de la socialisation.

M. Hueber prend la parole; membre du Parlement, il a joué le rôle prépondérant dans la préparation et le vote de la loi. Il répond à la plupart des orateurs et, après avoir étudié les mesures prises pour essayer d'acclimater l'idée d'une répartition internationale des matières premières, il annonce la création du « *Conseil d'entreprise* », revue hebdomadaire, qui sera l'organe d'instruction et d'information de tous les C. E.

M. Popp, de Wöllersdorf, insiste lui aussi sur le fait que les C. E. sont les pionniers de la socialisation, les ouvriers d'un nouveau système économique.

M. Stein prend ensuite la parole pour clôturer la discussion; nous donnons, en les résumant, les parties essentielles de son discours, qui expose, d'une façon remarquable, sous toutes ses faces, la question des C. E. et de l'application de la loi du 15 mai 1919.

Il compare la loi allemande et la loi autrichienne au point de vue de la faculté plus au moins grande qu'ont les C. E. de tenir leurs séances ou d'exercer leur activité pendant les heures de travail ou en dehors. A ce point de vue, la loi allemande est plus favorable aux C. E.

Dans un autre article, qui n'est pas reproduit par la loi autrichienne, elle permet aux C. E., dans les usines qui occupent plus de 100 personnes, de fixer à certains jours de la semaine des heures pendant lesquelles ils reçoivent les plaintes du personnel; une entente avec le patron peut faire fixer ces heures pendant le travail. En Autriche, les C. E. sont fortement gênés par cette clause impérative qui leur défend de troubler en quoi que ce soit la marche de l'entreprise. Dans les grosses usines, les C. E. ont obtenu que certains d'entre eux soient complètement exemptés de travail; ce n'est pas possible dans les petites maisons; nous chercherons cependant à remédier aux inconvénients signalés plus haut.

Sans doute, il arrive souvent que les C. E. sont brimés par les chefs d'industrie, mais n'est-ce pas souvent la preuve de leur timidité ?

Pour ce qui concerne l'amélioration de la loi dans un sens plus moderne, je compte beaucoup sur l'action internationale. A propos des C. E., nous sommes à la tête du mouvement; souhaitons que notre exemple soit partout imité.

Les propositions d'Otto Neurath sont pleines d'enthousiasme, mais elles doivent être étudiées une à une et de sang-froid. Nous sommes des gens pratiques; nous souhaitons la socialisation, mais nous sommes avant tout des membres de C. E., et devons nous fortifier considérablement avant d'entreprendre les actions décisives qui bouleverseront l'économie actuelle. Soyons modestes et contentons-nous de semer pour l'avenir. Gardons-nous des illusions; comme Marx l'a dit, il y a des lois immanentes que nous ne pouvons pas changer. L'évolution suit

son cours; en accélérant le mouvement, nous faisons notre devoir de socialistes et de membres des C. E.

Voici maintenant la résolution qui sera mise aux voix:

La loi du 15 mai 1919 appartient à la série des mesures visant à la socialisation. Il faut rappeler ce principe, pour interpréter le paragraphe 3 qui donne la liste des devoirs des C. E.; cette liste n'est pas limitative.

Le premier congrès des C. E. de la métallurgie croit de son devoir de déclarer que la tâche la plus essentielle des C. E. est de préparer la socialisation. Ils doivent être les postes avancés, dans la lutte engagée à cet effet. Ils doivent pour cela suivre d'un œil attentif tout ce qui concerne le travail et la production; la loi leur en offre les moyens. Qu'ils fassent le plus large usage des dispositions assez timides des articles 10, 11 et 12 du paragraphe 3. Qu'ils fassent dans les réunions visant à l'amélioration de l'entreprise des propositions claires et bien étudiées; qu'ils profitent de l'examen des bilans pour se rendre un compte exact des possibilités de socialisation de l'entreprise. Leur participation aux séances du conseil d'administration n'a pas seulement pour objet de défendre les intérêts matériels des travailleurs; elle doit servir à lutter contre les tentatives qui sont faites en vue de restaurer le vieux régime à base d'absolutisme et de capitalisme égoïste.

S'ils remplissent bien cette tâche, ils seront beaucoup plus forts pour exercer leur activité syndicaliste. Ils devront s'efforcer de supprimer les obstacles qui s'opposent encore à leur action, exiger un pouvoir délibératif dans tout ce qui concerne les mutations de personnel, forcer par la voie légale les chefs d'industrie à respecter la loi et rendre impossibles les tentatives de sabotage.

La démocratie dans les entreprises, tel est le but des C. E., et ils l'atteindront, s'ils savent réunir toutes leurs forces, sans oublier leur véritable caractère, et sans négliger, en quoi que ce soit, les intérêts des travailleurs; ils devront cependant tendre tous leurs efforts pour rétablir la production.

Ils doivent surtout s'unir très étroitement aux organisations syndicales.

Ils doivent informer les bourses des ouvriers et des employés de tout ce qui peut intéresser l'application et les améliorations de la loi. Ils doivent surtout devenir des membres actifs et conscients de l'organisation prolétarienne. Syndicats, conseils d'entreprise, bourses du travail, voilà les piliers sur lesquels reposera la nouvelle organisation économique du socialisme.

Le congrès s'est ensuite occupé de la question suivante : groupement systématique des conseils d'entreprise d'ouvriers et d'employés.

Le rapporteur Schorsch expose les raisons puissantes qui font de l'union des C. E. une nécessité, et fait donner lecture des directives et des articles du projet :

Les C. E. sont tout désignés pour être les organes exécutifs directs des organisations syndicalistes. Un groupement systématique parallèle des C. E. est donc nécessaire, d'autant plus que les C. E. particuliers d'un même groupe industriel sont dans une étroite dépendance les uns par rapport aux autres. Nous proposons donc la réglementation qui suit :

§ 1^{er}.

Les C. E. sont chargés de remplir les fonctions que la loi leur assigne et celles qui découlent de l'activité syndicale.

§ 2.

Les C. E. et les hommes de confiance d'une localité forment la conférence locale des C. E. La première convocation de cette conférence incombe aux organisations intéressées.

La conférence choisira dans son sein une commission locale d'au moins 5 membres, dont 2 seront pris parmi les employés...

§ 3.

Les délégués des C. E. et les hommes de confiance d'un arrondissement forment la conférence d'arrondissement. Le nombre des délégués varie avec celui des personnes employées dans chaque entreprise.

La conférence d'arrondissement élit une commission, etc...

§ 4.

Le congrès national des C. E. forme l'organe suprême de l'organisation des C. E. La commission principale règle la représentation à ce congrès, à raison d'un mandat par 300 personnes employées.

Le congrès national élit une commission principale composée d'au moins 12 membres. Les présidents et les secrétaires des unions centrales des syndicats feront partie de la commission.

Les membres élus de la commission siégeront avec voix délibérative au bureau central de l'association. Ceux provenant des employés, à la direction de l'association des employés de l'industrie.

§ 5.

Pour la protection des intérêts de certaines branches d'industrie ou d'entreprises similaires, pourront être élus des comités spéciaux. Les présidents de la commission

locale ou de la commission d'arrondissement et les secrétaires assisteront aux séances avec voix consultative.

§ 6.

En plus des obligations de la loi du 15 mai 1919, les commissions ont les devoirs suivants:

I. La commission locale doit provoquer des réunions de groupes pour élaborer toutes les solutions relatives à l'éducation des membres des C. E., pour faire procéder aux élections aux instituts d'assurance sociale et aux chambres d'ouvriers et d'employés, pour faire converger les efforts de chacun dans les revendications de salaires, pour faire exécuter les décisions des différentes commissions supérieures, etc...

II. La commission d'arrondissement doit provoquer la réunion de la conférence, exécuter ses décisions, assurer les élections, unifier les efforts et les mouvements, etc...

III. La commission supérieure doit surveiller l'activité générale des C. E. et des commissions subordonnées, exécuter les décisions du congrès national, proposer des conventions applicables à tout le pays, aplanir les différends, etc...

§ 8.

Les commissions pourront provoquer des réunions où ne seront convoqués que les C. E. des ouvriers ou ceux des employés, à charge d'en prévenir les présidents de l'organe qui ne participera pas à la réunion.

Cette résolution fut approuvée par le congrès après quelques modifications de détail, et la clôture fut prononcée après des débats assez vifs entre M. Stein et le rédacteur du « *Fanion rouge* », l'organe communiste de Vienne, accusé par M. Stein d'avoir reproduit son discours de la veille en le dénaturant complètement.

QUATRIÈME PARTIE

VUES D'ENSEMBLE SUR LA LOI DU 15 MAI 1919

CHAPITRE PREMIER

Situation économique de l'Autriche

Nous avons vu quel accueil avait rencontré la loi du 15 mai 1919 dans les milieux les plus divers. Avant d'essayer de dégager notre opinion personnelle, fruit de nombreuses enquêtes menées auprès des fonctionnaires, des industriels, des membres des conseils, il nous paraît nécessaire d'exposer d'une façon assez complète la situation économique de l'Autriche et ses perspectives d'avenir. Il est évident que ce point de vue est essentiel pour permettre de porter un jugement critique sur la loi en question, son utilité, son opportunité.

Nous empruntons cet exposé à un très remarquable rapport, œuvre de notre attaché commercial à Vienne, le capitaine Poujol un des Français qui connaissent le mieux les questions autrichiennes. Ce rapport, très remarquable à tous égards, doit être lu avec la plus grande attention et beaucoup d'esprit critique il ne signifie pas, comme

on pourrait le croire tout d'abord, la condamnation radicale de la politique sociale suivie par les gouvernements autrichiens. Un certain nombre de mesures dans lesquelles il voit les causes partielles de l'actuelle misère du pays, ont été, dans la plupart des cas, des pis aller, des moindres maux, des concessions inévitables. Nous avons eu, d'ailleurs, avec le capitaine Poujol, de longues conversations sur ces points et les conclusions qui suivront son rapport et termineront cette étude sont d'une façon générale les siennes. Comme nous, en tout cas, il est un ami fidèle de l'Autriche, et l'a prouvé, en mettant, aux heures les plus sombres, toute son énergie et tout son dévouement au service de la grande capitale qu'il a contribué à sauver de la famine.

Rapport sur la situation économique de l'Autriche au 1^{er} Février 1922

Il n'est pas possible d'examiner la situation actuelle de l'Autriche sans faire l'historique succinct des événements qui se sont succédés depuis la cessation des hostilités jusqu'à ces derniers jours.

L'état de dépression économique qui peu à peu a mené ce pays au bords de l'abîme n'est que la conséquence logique d'une série d'erreurs ou d'expériences tant sociales que financières, qui se sont succédées, sans contrôle suffisant, pendant trois années, au cours desquelles le peuple autrichien a assisté, d'avance résigné, à la chute de son change et à la désorganisation de sa production.

Après l'effondrement de la façade impériale — le pays est passé sans transition de la quasi-autocratie des Habsbourg au communisme intégral — et si nous n'avons pas assisté aux convulsions sanglantes, qui ont agité et agitent encore la Russie, c'est que, d'une part, les baïon-

nettes de l'Entente luisaient au proche horizon et que, d'autre part, le peuple autrichien est doué d'une insouciance et d'une inconscience mêlées de fatalisme oriental qui lui rendent impossibles les gestes de grande envergure, dans le bien comme dans le mal.

Si l'expérience communiste a vu ses effets peu à peu politiquement résorbés par le seul jeu des institutions parlementaires — elle n'en a pas moins laissé dans le domaine industriel et commercial, comme dans le domaine budgétaire et financier, des traces ou des cicatrices profondes.

L'organisation de la classe ouvrière en instrument de domination et de combat, l'intrusion des conseils d'ouvriers dans l'administration et la direction des entreprises d'Etat ou privées, la création d'une armée mercenaire sortie des bas-fonds de la population et organisée suivant les stricts principes soviétiques par le parti communiste pour la défense de ses idées et de ses intérêts, la mise à la charge du budget des dépenses résultant pour l'Etat de la vente des vivres au-dessous du prix d'achat mondial, la tyrannie des centrales — véritables monopoles au bénéfice d'intérêts particuliers — l'incohérence qui a présidé à l'élaboration des régimes commerciaux qui se sont succédés à de courts intervalles, l'attitude jusqu'à ce jour hostile ou réservée de ses voisins immédiats ont peu à peu conduit le peuple autrichien vers son actuelle et relative misère.

Quelle qu'ait été la bonne volonté des gouvernements chrétiens-sociaux, il n'ont pu, ne disposant pas de la force ou de l'autorité indispensable, liquider le lourd passé révolutionnaire.

Est-ce à dire, suivant la thèse allemande, que l'Autri-

che du traité de St-Germain, n'était pas née viable?

Il n'en est rien. La preuve en est qu'elle a vécu dans des conditions invraisemblable, si précaires même que le fait pour elle d'avoir pu ainsi subsister vient renforcer la thèse de ceux qui veulent, que mieux administrée et gouvernée, elle eût pu s'adapter à sa situation nouvelle et en vivre par l'exploitation normale de ses ressources et de sa merveilleuse situation au carrefour des races et des grands intérêts économiques de l'Europe et de l'Orient.

L'Autriche a donc, jusqu'à ce jour, vécu de la vie un peu haletante et factice des pays à change de jour en jour déprécié. Pour se rendre compte de ce qu'a pu être cette existence ou cette agonie et pour en suivre les soubresauts, il suffit d'étudier simplement les conditions et les circonstances selon lesquelles l'Autriche a vécu pendant l'année qui vient de s'écouler et plus particulièrement pendant le dernier trimestre de 1921.

Au début de 1921, la situation de l'Autriche est la suivante : les crédits escomptés pour le début de l'hiver se font encore attendre. Le parti chrétien-social, parti d'ordre, est monté au pouvoir; il n'a pas et n'aura pas la force nécessaire pour relever tout l'édifice social.

L'Autriche n'a pas d'armature; son organisme n'a pas de squelette.

Elle pouvait au cours de l'année, jouer plus activement son rôle de transitaire de l'Occident vers le proche Orient et les Balkans, et vice-versa.

Son peuple d'administrateurs, de fonctionnaires, de banquiers et de courtiers, après avoir parasité pendant des siècles la poussière de races de l'ancienne monarchie, pouvait s'adapter à cette nouvelle existence également

parasitaire, qui ferait de lui le commissionnaire de l'Europe Centrale. En réalité, certains milieux d'affaires autrichiens tenteront l'expérience, mais ils se heurteront aux barrières qui existent à chaque nouvelle frontière.

Malgré les résultats incertains de la conférence de Portorose, l'Autriche est bloquée dans son expansion et dans ses transports.

Son système circulatoire aboutit à des étranglements douaniers.

Mais l'Autriche a conservé du passé impérial un système nerveux considérable — trop important même et pour son armature et pour sa puissance de production : c'est son système bancaire.

Sous le régime impérial, les banques autrichiennes avaient merveilleusement su s'adapter à l'ancien ordre de choses ; de ce magnifique poste d'observation économique qu'est Vienne, elles avaient rayonné à coup sûr dans toute l'ancienne monarchie et les Balkans. Déjà acquises aux grands principes de crédit qui ont fait — un temps — la fortune de l'expansion commerciale germanique, elles avaient des ramifications dans tous les pays de l'Europe Centrale et Orientale — des ramifications et des intérêts — car c'étaient avant tout des banques d'affaires, suivant la large formule allemande.

Les unes avaient capté la production sucrière de l'ancienne monarchie, les autres étaient des banques agricoles, d'autres tenaient entre leurs mains telles ou telles branches de la production autrichienne.

Le désastre impérial ne les a pas surprises. Avec une étonnante souplesse — du jour au lendemain, et presque sans à-coup — elles se sont pliées aux circonstances nouvelles, adaptant leurs filiales ou leurs succursales aux

conditions d'existence des Etats successeurs, se séparant même en apparence de ces organismes pour mieux leur permettre de subsister.

En réalité elles ont gardé dans leurs mains — qu'elles se soient alliées ou non au capital étranger — la presque totalité de la puissance financière de l'Europe Centrale.

Cette situation est pour l'Autriche avantageuse à la fois et néfaste. Avantageuse, puisqu'elle contrôle par ses banques, l'effort économique de pays dont la vie politique désormais lui échappe. Désastreuse, parce que son insuffisante force musculaire (capacité de production), sa circulation étranglée (régime de transports) et son squelette incertain (anarchie politique), ne lui permettent pas de subir sans danger les secousses qui lui viennent d'un système nerveux disproportionné à ses besoins propres.

Les manifestations quasi-hystériques de la Bourse de Vienne en sont une preuve; elles seront analysées au cours de la présente étude.

Ainsi sous ce triple aspect se présente l'Autriche au début de l'année 1921.

Cette année s'est divisée pour elle en deux phases:

1° Une période de stationnement relatif du change et de relative espérance — de janvier à septembre.

Les oscillations de la couronne ont été pendant cette période de peu d'amplitude, si l'on considère celles qui l'ont suivie.

Il en est résulté une certaine sécurité dans les transactions; une reprise manifeste — en feu de paille — de la vie économique dont la plus tangible manifestation a été le succès considérable de cette Foire de Vienne (1921)

— improvisée à la fois et réussie au delà même des espérances de ses créateurs et qui a fait croire un instant que Vienne allait reprendre son rôle de capitale de transit de l'Europe Centrale.

Au cours de cette période s'est révélée ou vérifiée cette vérité — qui pour beaucoup est une vérité première — à savoir que l'Autriche n'attend que la stabilisation de son change pour manifester ses possibilités d'existence propre.

On a donc pu assister à un relèvement économique certain — les carnets de commande se sont remplis — la plupart des industries, malgré l'hypothèque sociale, ont repris confiance; certaines mêmes (industrie automobile), se croyant désormais sûres du lendemain, ont trop embrassé pour bien étreindre.

Les oscillations du change poussaient même, ainsi que l'ont fait ressortir les rapports antérieurs du Poste, vers la production intensive, les milieux industriels et commerciaux, hantés par le désir de transformer au plus vite en produits fabriqués des couronnes dont la dépréciation était constante.

La chute du change a donc été en quelque sorte le facteur principal de la reprise industrielle en Autriche, mais cette chute même, en se précipitant allait réduire à néant ces espérances.

2° Nous entrons, fin septembre 1921, dans la période d'effondrement et d'incohérence.

La couronne perd de jour en jour de sa puissance d'achat avec une inquiétante rapidité.

Si l'on accepte, comme base de comparaison, le franc français, qui, sur le marché de Zurich, régulateur des changes de l'Europe Centrale, n'a subi que des oscilla-

tions de minime importance, on observe les fluctuations suivantes :

Change du Franc à la Bourse de Vienne

(Cours de la Centrale des Devises)

Le 1^{er} septembre 82 couronnes pour 1 franc français.

» 4	»	100	»	»	1	»	»
» 14	»	130	»	»	1	»	»
» 27	»	185	»	»	1	»	»
» 10	octobre	230	»	»	1	»	»
» 15	»	185	»	»	1	»	»
» 25	»	335	»	»	1	»	»
» 28	»	290	»	»	1	»	»
» 30	»	320	»	»	1	»	»
» 5	novembre	450	»	»	1	»	»
» 17	»	405	»	»	1	»	»
» 30	»	600	»	»	1	»	»
» 7	décembre	544	»	»	1	»	»
» 9	»	473	»	»	1	»	»
» 12	»	498	»	»	1	»	»
» 16	»	520	»	»	1	»	»
» 19	»	505	»	»	1	»	»
» 21	»	464	»	»	1	»	»
» 24	»	434	»	»	1	»	»
» 27	»	454	»	»	1	»	»
» 30	»	417	»	»	1	»	»
» 2	janvier	473	»	»	1	»	»
» 4	»	550	»	»	1	»	»
» 16	»	568	»	»	1	»	»
» 18	»	645	»	»	1	»	»
» 20	»	672	»	»	1	»	»
» 23	»	825	»	»	1	»	»
» 25	»	795	»	»	1	»	»
» 30	»	612	»	»	1	»	»
» 1 ^{er}	février	721	»	»	1	»	»
» 3	»	678	»	»	1	»	»
» 6	»	654	»	»	1	»	» (1)

(1) En Octobre 1922 le cours est à peu près stabilisé à 5500 couronnes pour 1 franc français. Il faut donc corriger tous les nombres qui vont être indiqués approximativement par le coefficient de multiplication $5500 : 694 = 9$.

Toutes les fois que la couronne perd ainsi une notable partie de son pouvoir d'achat, il se produit dans les milieux industriels et commerciaux un phénomène qui peut se décomposer en deux phases,

Une phase de stupeur où le producteur autrichien contemple, n'osant y croire, le désastre de ses prévisions.

C'est l'heure favorable aux coups de mains commerciaux où l'on peut acheter toute la production à un prix inférieur de 30 à 50 pour cent au prix mondial.

Puis une phase d'ajustement où, revenus de leur étonnement, l'industriel et le commerçant autrichiens se ruent à la poursuite de leur change, adaptant leurs prix de revient et de vente à la situation de la couronne.

Mais les deux périodes, celle de la stupeur comme celle d'ajustement, se résument toutes les deux par une perte.

Les sommes que récupère l'industriel autrichien, lancé à la poursuite de son change, ne lui permettent plus de se procurer les matières premières d'origine étrangère : Quelles que soient ses prévisions, elles sont dépassées.

Bientôt les deux périodes de stupeur et d'ajustement tendent à se confondre — après quatre ou cinq expériences — l'industriel et le commerçant autrichiens rejoignent et délibérément dépassent dans leur élan le change.

A ce moment, toute la production autrichienne arrive à dépasser le prix mondial.

C'est l'arrêt de toute l'activité économique, l'annulation des ordres, la stagnation des affaires, le chômage avec tout ce que ce mot comporte d'inquiétant dans un pays sans armature sociale.

D'ailleurs, au fur et à mesure de l'effondrement du change toute l'activité du monde des affaires s'est tournée vers la Bourse. Si l'industrie et le commerce vont à

la dérive, la spéculation triomphe et s'étale; à quoi bon risquer sur une production incertaine le fruit de tant d'efforts passés?

Automatiquement, le franc, le dollar, la lire montent en raison inverse de la baisse de la couronne.

Acheter des devises étrangères ou des actions, constitue le moyen le plus sûr d'assurer sa perte, d'autant plus que l'incessant mouvement des changes — constamment entretenu par les semeurs d'espérances ou de panique, officiels ou non — permet une infinité de combinaisons fructueuses.

L'assaut des changes étrangers se déroule — la Bourse de Vienne ne tient plus aucun compte des parités européennes. Le franc, le dollar, la livre sont toujours de 20 à 50 0/0 supérieurs à la parité suisse.

Le moindre événement — quelque discours imprudent et non toujours imprévu d'un sous-secrétaire d'Etat, une nouvelle de presse audacieusement lancée et le lendemain démentie — agissent en compression ou en détente sur cette foule atteinte d'une quasi-folie collective.

Une vague d'immoralité commerciale déferle sur le monde des affaires.

Dorénavant rien ne lie plus l'industriel ou le commerçant autrichien, tout prétexte lui est bon pour manquer à sa parole; il trouve pour le soutenir dans certaines administrations des complicités inavouées.

C'est dans cette atmosphère trouble et saturée d'électricité que s'élabore le budget de 1922 (novembre 1921).

Ce budget néanmoins est établi sur des données d'optimisme que ne justifie pas la situation.

A peine promulgué, il se révèle comme insuffisant, et ses prévisions sont rapidement dépassées.

Budget pour l'année 1922 :

Total des dépenses	Cour.	258.945.000.000
Total des recettes		93.701.600.000

Déficit	Cour.	165.243.400.000
-----------------	-------	-----------------

Les dépenses se répartissent en trois groupes :

1° Pertes occasionnées par le change		
pour achats à l'extérieur, vivres, ma-		
tières premières	Cour.	82.620.000.000
Dettes publiques. Chemins de fer ..		81.600.000.000
2° Dépenses pour personnel et pensions		40.925.000.000
3° Dépenses générales		52.800.000.000

Total des dépenses	Cour.	257.945.000.000
------------------------------	-------	-----------------

Les recettes consistent :

1° Revenu des impôts, taxes de douane		34.900.000.000
2° Rapport des monopoles		18.992.000.000
3° Exploitation de l'Etat		24.909.600.000
4° Autres revenus		14.900.000.000

	Cour.	93.701.600.000
--	-------	----------------

NOTA. — Les données numériques du présent budget ont été rectifiées en tenant autant que possible compte de la dévalorisation de la couronne depuis Novembre 1921.

Un relèvement toujours possible du change de la couronne à la suite d'une action de crédits suffisante — et une relative stabilisation de cette devise — peuvent modifier ces prévisions dans un sens favorable.

Les chiffres donnés ci-dessus ont été autant que possible arrondis en millions de couronnes.

Sur ce budget déficitaire certaines charges pesent beaucoup plus lourdement que d'autres.

a) Un nombre incroyable de fonctionnaires encombre les administrations autrichiennes.

Ce personnel se décompose comme suit:

Fonctionnaires de l'Etat ayant droit à une pension	Postes et télégr.	Administr. de Monop.	Chemins de fer	Divers	Total
	28.111	60.251	77.939	5.394	171.695
Employés sans pension	7.848	11.182	5	799	19.834
Ouvriers	2.672	3.543	14.760	18.007	38.982
Armée					24.552
Police et gendarmerie					17.182
Total :					272.245
à ajouter à ce chiffre : les familles pour les- quelles le personnel susvisé perçoit des al- locations spéciales, soit un total de.....					418.420
Total général :					690.665
à ajouter pensionnaires de l'Etat					86.890
Total de personnel à la charge de l'Etat ..					777.555
ou 12 % de la population					
Dépenses résultant du paiement des employés et fonctionnaires					32.314.000.000 C
Dépenses pour pensions					4.023.000.000 C
Subventions au personnel des pro- vinces et chefs-lieux de provinces					3.988.000.000 C
Subvention aux fonctionnaires et employés de la Sudbahn à titre d'avance jusqu'à règlement de la situation par les Etats successeurs Italie et Yougoslavie					3.600.000.000 C
Total:					43.925.000.000 C
soit 16 % des dépenses totales — et 43 % du total des recettes.					

NOTA 1) Il est à remarquer que depuis l'établissement du budget pour l'exercice 1922, par suite de suppléments exigés et accordés, par suite de la chute de la couronne, le chiffre des dépenses à prévoir pour le personnel s'élève à environ 120 milliards.

NOTA 2) Les effectifs de l'armée se décomposent :
 en officiers 1448 — dont 1007 officiers supérieurs
 s-officiers 1685
 soldats 21419

b) Les pertes subies par l'Etat pour la distribution à la population de certaines catégories de vivres.

Prévisions du budget pour l'exercice 1922 d'après les dépenses de 1921.

	Quantités à fournir Tonnes	Prix de revient Millions	Prix de cession Millions	Perte subie par l'Etat Millions
Farine	393.243	28.120	9.256	18.864
Graisse	9.000	1.736	1.613	123
	caisses			
Lait condensé	113.400	577	344	233
Total :		30.433	11.213	19.220

mais par suite de l'effondrement du change ces chiffres basés sur l'expérience de 1921 devaient être considérablement majorés et le total de la perte à prévoir pour 1921 s'élevait à 83.620.000.000 de couronnes.

La politique énergique du Ministre des Finances Dr Guertler en amenant le Parlement à consentir la suppression progressive de ces allocations a réduit considérablement ce déficit, sans qu'il soit possible actuellement de préciser quelle l'économie réalisée.

Le Bilan des Monopoles et autres exploitations de l'Etat pour l'exercice 1921 — qui a servi de base pour l'établissement des prévisions pour 1922 fait également ressortir un déficit considérable — dont les principaux facteurs sont les Postes et Télégraphes 1 milliard 400 millions et les Chemins de fer de l'Etat 11 milliards 400 millions.

Si l'on fait la balance entre les recettes des monopoles 6.430.000.000 C. et le déficit résultant des exploitations d'Etats 13.308.000.000 on arrive à un déficit total de 6.877.000.000.

La circulation fiduciaire qui était de 12 milliards en janvier 1920 atteignait 2.000 milliards en octobre 1922, et la couronne se stabilisait momentanément au cours de 5.500 couronnes pour un franc français. Il a fallu, pour satisfaire aux revendications des fonctionnaires, adopter un traitement de base auquel s'ajoutent des indemnités variant automatiquement avec les « nombres index » calculés par l'office de statistique sur la moyenne des prix d'un certain nombre de dépenses de première nécessité.

Le chômage commence à s'étendre.

La suppression des allocations de vivres — mesure trop tardive — a fait croître les exigences des salariés et des fonctionnaires.

La situation n'a jamais été, même aux jours où l'armée rouge de Bela Kuhn était à quelques kilomètres de Vienne, aussi sombre et aussi désespérée.

L'attente des crédits a seule soutenu l'édifice politique.

Seule encore cette espérance maintient au pouvoir les partis d'ordre.

Avant d'examiner la répercussion que pourraient avoir ces crédits sur la vie économique de l'Autriche il convient, pour éviter tout attendrissement inutile, et pour raisonner sur cette question non d'un point de vue de sentiment, mais avec une raison sèche d'hommes d'affaires, de considérer quelles ont été sur la population autrichienne jusqu'à ce jour les conséquences de la situation économique.

Successivement nous allons examiner la situation industrielle des trois classes : Bourgeois, Paysans, Ouvriers, en la comparant à celles des mêmes classes en France, pays vainqueur.

La classe Paysanne a complètement échappé au dé-

sastre social et économique. Les cultivateurs déjà enrichis par la guerre, ont continué après la débâcle à profiter des nécessités de l'heure. Ils détiennent au Parlement la majorité chrétienne sociale. Ils paient à peu de choses près les mêmes impôts qu'avant-guerre. De plus, craignant la main-mise de l'Etat sur leur production, ils l'ont relativement restreinte.

L'Autriche actuelle a actuellement des récoltes inférieures à celle qu'elle recueillait sur le même terrain avant 1914.

En résumé la classe paysanne est restée en dehors de la tourmente. Elle vit bien — et égoïstement.

La Bourgeoisie peut se diviser en deux classes :

1°) La classe industrielle, commerciale et financière qui, bien que profondément touchée par les lois sociales et par les conséquences de la défaite, a su peu à peu se relever, dissimuler ou faire évader sa fortune et qui vit actuellement sans privations — au jour le jour il est vrai — mais dans des conditions au moins égales à celle de la haute bourgeoisie française.

2°) La classe moyenne — « Mittelstand » — qui comprend les employés, fonctionnaires, travailleurs intellectuels, petits rentiers, pensionnaires de l'Etat.

C'est sur cette classe habituée à la quiétude de l'existence d'avant-guerre, et qui n'a su ni prévoir ni s'adapter, que s'est abattue la plus effroyable misère.

C'est elle qui a porté tout le poids de la défaite.

A l'heure actuelle elle n'a pu encore s'adapter aux circonstances et arriver à subsister de façon normale.

Reste *la classe Ouvrière*.

Elle s'est élevée au pouvoir lors de la débâcle impériale. Sa condition n'a fait que s'améliorer. Le gouver-

nement comme les chefs des industries ont du s'accoutumer à traiter avec elle comme avec la principale puissance de l'Etat.

Les syndicats ont exercé un terrorisme d'autant plus effectif que le seul élément qui ait pu le rappeler à la raison, l'armée leur était acquise.

Devant les exigences de la classe ouvrière le patronat a dû céder sur tous les points.

Il est manifeste que la classe ouvrière autrichienne vit mieux actuellement qu'elle ne vivait en temps de paix.

Les chambres de commerce autrichiennes ont demandé il y a quelques semaines à l'attaché commercial de France de vouloir bien établir une comparaison entre la vie de l'ouvrier français et celle de l'ouvrier autrichien.

Etant donné, d'une part, que la couronne autrichienne a conservé à l'intérieur une puissance d'achat supérieure à sa valeur extérieure, et, d'autre part, que les objets de consommation courante sont actuellement 25 à 40 0/0 meilleur marché à Vienne qu'à Paris, la conclusion de cette étude a été que l'ouvrier français, mieux payé en apparence, vivait moins bien et moins largement que l'ouvrier autrichien.

C'est là un fait important à retenir lorsqu'il s'agira de discuter les crédits demandés à l'extérieur. Les crédits sont nécessaires; sans eux l'Autriche ne peut surmonter l'état d'impuissance économique et sociale où elle se trouve actuellement réduite, mais aussi nécessaire que les crédits, sera un contrôle effectif énergique et sévère, disposant d'un pouvoir de sanction et d'une force réelle, pour imposer ses décisions.

Quiconque a pénétré la psychologie vraiment spéciale

du peuple autrichien, quiconque a pu étudier dans l'ombre avec quelle souplesse, quelle duplicité, ou parfois quel cynisme, les administrations autrichiennes élaient leurs engagements, se refusaient à tout examen et tournaient les exigences, quiconque enfin a étudié suffisamment le mécanisme administratif qui paralyse les possibilités de relèvement de ce pays, se rendra compte que les crédits sans contrôle efficace ne seront que le remède d'une heure et qu'une fois la crise actuelle du change passée, l'Autriche se remettra à vivre de sa vie insouciant, prête à exploiter à nouveau la charité du monde.

Il n'entre pas dans le cadre de cette étude, d'étudier quelles sont les voies et moyens par lesquels ce contrôle peut et doit s'effectuer.

L'application de ce remède — les crédits — doit en outre être faite avec une prudence et un doigté suffisants pour que la répercussion de ce secours sur la vie économique de l'Autriche ne se traduise pas par un désastre.

Si tant est que la couronne puisse et doive se stabiliser, encore faut-il que cette stabilisation soit faite sur des bases qui permettent au pays de subsister et de barrer la voie énergiquement à toutes les spéculations qui, dans l'ombre, guettent la minute propice.

On a vu récemment quelle répercussion pouvait avoir sur la vie industrielle et commerciale d'un pays — Tchéco-Slovaquie — une hausse brusque du change national et quels étaient les dangers de ces oscillations brutales de certaines devises.

Il y aura lieu d'éviter à l'Autriche vraiment trop ané-

miée, l'application par trop héroïque d'un remède qui serait pire que le mal, et qui produirait dans ce pays sur-saturé de spéculation des catastrophes certaines et un bouleversement inévitable des conditions normales de la production.

CHAPITRE II

La portée de la loi -- Son influence Son avenir

Nous étudierons, en premier lieu, ce que représentait exactement la loi, dans divers milieux, lorsqu'elle fut proposée et votée, puis nous verrons quelle évolution a réalisée son application pratique.

Dès les premiers jours qui suivirent la Révolution, elle fit, sans aucun doute, partie de cette série de mesures destinées à socialiser le plus grand nombre possible d'entreprises et constitua, à ce point de vue, pour le grand public une innovation. Mais, au point de vue formel, tout au moins, elle ne pouvait surprendre ceux qui, de près ou de loin, directement ou indirectement, théoriquement ou pratiquement, s'étaient trouvés en contact, avant 1914, avec la législation sociale et ouvrière de la monarchie. Pour ceux qui connaissaient les nombreux comités ouvriers, facultatifs ou obligatoires, que diverses mesures législatives ou réglementaires avaient institués et qui les avaient vus fonctionner, les conseils d'entreprise, loin d'être une chose nouvelle, pouvaient sembler le résultat d'une évolution bien naturelle de la part d'un régime républicain succédant à un régime monarchique et concevant l'ambition légitime de continuer, en l'améliorant, son programme de réformes sociales. Pour ceux-là, pro-

fesseurs, publicistes, fonctionnaires d'un rang élevé, industriels même, la loi réalisait une mesure normale, nécessaire, anodine aussi, en convenant de ne pas prendre très au sérieux certaines clauses un peu subversives que la pratique se chargerait d'éliminer.

Mais les ambitions du gouvernement, du parti social-démocrate qui le composait, étaient plus vastes ; pour lui, la loi proposée n'était pas seulement une évolution graduelle, une mesure pouvant tout naturellement se rattacher à d'autres mesures analogues prises par l'ancienne monarchie. La loi était un des actes, et non des moindres, de ce cycle législatif qui devait conduire à une socialisation méthodique des grandes entreprises, suivant le plan dressé par Otto Bauer. Il fallait bien se garder de restreindre son champ efficace aux questions d'hygiène et de sécurité, ou d'administration d'institutions de bienfaisance ; les parties les plus essentielles étaient bien celles qui visaient à placer l'ouvrier et l'employé sur le même pied que le patron dans la direction de l'entreprise. Instruments puissants d'éducation, les conseils deviendraient le levier qui permettrait au parti de soulever tout l'édifice industriel et commercial. Il fallait bien éviter d'amoindrir les syndicats et prévoir des remèdes aux conflits qui ne manqueraient pas de se produire. Des articles spéciaux furent insérés dans le texte pour prévenir ces dangers.

Voilà ce que la loi représentait pour les sociaux-démocrates : un levier, une soupape aussi, d'ailleurs, pour calmer les partisans trop pressés et les faire attendre. Bref, c'était un excellent moyen de gouvernement et la mesure la plus habile, si l'on voulait tenir enfin les promesses faites à la population ouvrière, cherchant à

s'émanciper et à remporter une victoire décisive sur le capitalisme et les vieilles formules. C'était aussi la meilleure riposte aux attaques des partis extrêmes qui demandaient déjà aux sociaux-démocrates quels étaient les fruits palpables de cette révolution qu'ils prétendaient exploiter. Sans doute, ces partis n'ont jamais eu le pouvoir en Autriche, même aux heures les plus graves, lorsque en Bavière et en Hongrie, c'est-à-dire aux portes du pays, la dictature des conseils battait son plein et donnait à ce terme de conseil, assimilé à celui de soviét, une signification qui fait si souvent méconnaître son véritable sens et attire à ces organes, là où on les rencontre, des méfiances et des antipathies aussi instinctives qu'injustifiées. Même à cette époque, les communistes n'arrivaient pas à exercer une véritable influence en Autriche, et depuis, leur rôle ne s'est pas accru; leurs effectifs ont même diminué, et il leur faut beaucoup d'activité et même de turbulence pour arriver à faire figure de parti.

Quoi qu'il en soit, ils ont, en 1919, suivi avec beaucoup d'attention le vote de la loi sur les conseils d'entreprise et la sympathie qu'ils lui ont toujours manifestée n'est pas une des moindres raisons qui l'ont rendue si impopulaire dans beaucoup de milieux. Pour eux, les conseils devaient tout de suite placer l'ouvrier à la tête de l'usine; le régime soviétique, faisant tâche d'huile, se répandrait partout et ce serait la véritable Révolution qui mettrait enfin le parti communiste à la place qui seule lui convenait, c'est-à-dire au pouvoir. Comment concevoir, en effet, que les syndicats et les conseils puissent faire bon ménage; leurs intérêts, leurs méthodes, leurs buts n'étaient-ils pas opposés, très souvent même contradictoires? Les conseils n'allaient pas tarder à se fédérer,

malgré le prudent silence de la loi à cet égard et opposer ainsi à l'organisation professionnelle syndicaliste une organisation plus puissante et plus cohérente, s'appuyant sur la double base de la profession et de la région, et pénétrant dans les moindres détails de la vie de l'usine. A la bureaucratie impuissante des syndicats allait s'opposer victorieusement l'activité décentralisée mais bien cohérente des conseils et de leurs fédérations. Voilà ce qu'attendaient les communistes et les critiques qu'ils adressèrent à la loi lorsqu'elle fut votée, ne les empêchèrent pas de mettre en elle les plus grands espoirs.

Il y avait enfin un autre groupe, celui des patrons, des chefs de commerce et d'industrie. Le sentiment dominant était ici une très vive appréhension. Incapables, pour la plupart, de rattacher ces nouveaux organes à ceux qu'ils avaient déjà connus, ayant beaucoup à craindre du parti au pouvoir qui cherchait à affirmer sa victoire et à consolider sa position, inquiets des progrès du parti communiste chez les pays voisins, ils se voyaient tout naturellement destinés à payer les frais d'une mesure qui pouvait, d'après eux, entraîner dans la vie politique et économique du pays, de véritables calamités.

Comme il était naturel, ces espérances et ces craintes, également excessives, ne se sont pas réalisées. Et ce sont les vues les plus modestes, plus scientifiques aussi des théoriciens de l'évolution qui furent les moins démenties. Les nouveaux conseils ont continué, sur une plus grande échelle, l'œuvre que beaucoup avaient déjà réalisée, bien avant la guerre, dans de grandes entreprises, comme par exemple à la fabrique de wagons de Simmering, près de Vienne.

La socialisation poursuivie par le parti au pouvoir

n'a pas reçu l'extension rêvée; sans doute, quelques grands établissements comme l'Arsenal se sont vu conférer un statut juridique qui permet de voir en eux des entreprises gérées commercialement, sans doute, mais dans l'intérêt ou peut-être même à la charge de la collectivité. Mais ce sont des cas exceptionnels, des essais qui durent encore, mais qui sont restés à l'état isolé. Les conseils ne sont pas devenus dans les entreprises, ces cellules primaires destinées à former le noyau de la nouvelle organisation socialiste. Ceci, se comprend très facilement, d'ailleurs, si l'on considère que le parti social-démocrate n'a pas gardé longtemps le pouvoir après la date d'entrée en vigueur effective de la loi; les cabinets qui ont succédé à ceux de M. Renner ont bien sans doute exploité très souvent l'appui des sociaux-démocrates pour faire aboutir leurs projets et gouverner facilement, mais ils se sont bien gardés de se mettre à leur remorque et se sont contentés, pour les conseils d'entreprise, d'une application formelle de la loi, qu'ils ont toujours interprétée de la façon la plus stricte.

D'autres raisons expliquent cette évolution lente, un peu timide, de la loi. Il est évident que le personnel ouvrier qui forme la majorité de ceux qu'elle concerne, n'était pas préparé à remplir très exactement et dans leur plénitude, les nouvelles obligations que la loi leur imposait. Si ceci est déjà vrai, dans une large mesure, comme il ressort des rapports de l'inspection du travail, pour tout ce qui concerne l'hygiène et la sécurité, ainsi que l'administration des institutions de bienfaisance, c'est encore beaucoup plus vrai, si l'on considère les prescriptions de la loi touchant le véritable contrôle ouvrier, c'est-à-dire la participation à la gestion et l'exa-

men critique des bilans et comptes de profits et pertes. Si cette dernière fonction est pour les employés assez facile à remplir, elle est toutefois, à leur point de vue, la moins importante, puisqu'en somme, elle ne leur apprend rien qu'ils ne savaient déjà. Et, pour la participation à la gestion, ni les ouvriers, ni les employés n'y étaient préparés, la comptabilité et l'administration étant, comme on le sait, deux domaines d'action parfaitement séparés.

D'ailleurs, cette lacune a toujours été reconnue par les personnalités qui dirigent le mouvement ouvrier, et ce n'est pas leur moindre préoccupation.

Enfin, un des facteurs les plus décisifs, dont l'influence s'est exercée sur l'application de la loi, non pas certes pour ralentir l'activité des conseillers, mais pour la canaliser dans une direction bien déterminée, assez étroite, qui n'était pas celle d'une participation effective à la direction, c'est la crise économique à l'état latent dont nous avons vu que l'Autriche, plus que tout autre pays, si l'on ne tient pas compte de la Russie, était devenue la terre d'élection. Il en est résulté une telle prépondérance de la question des salaires, que les conseils ont, pendant très longtemps, porté leur attention presque uniquement sur ce point. C'est ce qui ressort d'un jugement très impartial formulé dans un article de l'« Economiste populaire autrichien » du 26 mars 1921. Pour l'auteur, ni les craintes des patrons, ni les espoirs des ouvriers ne se sont réalisés. La question des salaires domine toute l'activité des conseils; les autres problèmes posés par la marche de l'entreprise: conditions techniques, marchés, matières premières, etc.,

semblent intéresser la masse ouvrière aussi peu que par le passé.

Enfin, il est nécessaire, pour expliquer la lenteur, la timidité dans l'application des clauses les plus originales de la loi, de signaler que l'hostilité d'un assez grand nombre d'industriels, hostilité basée sur des considérations très honorables, d'ailleurs, n'est pas toujours restée purement théorique. Soit par des actions individuelles, soit par des actions concertées, ils ont souvent lutté contre une application qu'ils jugeaient dangereuse, de la loi et ils ont cherché, soit par leur activité propre, soit auprès des autorités administratives et juridictionnelles, à faire toujours prévaloir les interprétations les plus restrictives des nombreux articles conçus en termes nécessairement un peu vagues. Nul doute qu'il n'y ait eu là un frein sérieux à un mouvement trop rapide dans le développement du contrôle ouvrier. On pourrait seulement s'étonner que cette hostilité patronale n'ait pas été plus agissante au moment du vote de la loi, qui peut paraître habituellement le mieux choisi pour combattre une mesure que l'on réprouve. Et cette lenteur dans l'ouverture des hostilités est considérée par les partisans de la loi comme la preuve bien nette qu'en mai 1919, les patrons ont vu dans la loi une mesure nécessaire et bienfaisante, parce qu'elle constituait le moindre mal, la soupape de sûreté, la meilleure digue contre le flot communiste dont les vagues commençaient à battre les frontières, à quelques kilomètres de la capitale du petit pays qu'était devenue la nouvelle Autriche, même avant la consécration officielle de ses limites par le traité de Saint-Germain.

Tout ce qui précède est assez bien résumé dans un en-

tretien que nous avons eu avec M. le conseiller aulique Tauss, directeur de l'inspection du travail au ministère fédéral de l'administration sociale et qui tant par le rôle qu'il a joué au moment du vote de la loi que par sa valeur personnelle et les hautes fonctions qu'il remplit est un des hommes les mieux placés, en Autriche, pour juger sainement la valeur et la portée de la loi.

Pour lui, la loi du 15 mai 1919, votée sans discussion, et qui contient surtout des prescriptions assez anodines, d'ordre purement économique, les prescriptions plus radicales paraissant un peu effacées, noyées dans le texte, cette loi a une origine nettement politique et s'en trouve toujours un peu affectée. Les partis ouvriers n'ont jamais cessé de voir en elle l'instrument qui permet d'introduire dans l'usine même la lutte pour le pouvoir et de ce fait son application a subi souvent des déviations qui l'ont entraînée loin du champ économique. On a voulu trop souvent faire des conseils d'entreprise les bons artisans de la socialisation. A ce point de vue, la loi peut avoir eu, fréquemment, une action nuisible. Mais il ne saurait être question de la supprimer; tout au plus devrait-on l'amender. Elle reste, dans son principe et dans le plus grand nombre de ses applications pratiques, bonne et utile. Il semble d'ailleurs qu'à l'heure actuelle, la lutte pour la socialisation se soit un peu affaiblie; on s'occupe beaucoup de faire remettre aux communes, gratuitement ou à des prix très avantageux, un certain nombre d'actions des différentes entreprises. Cette tendance qu'il ne nous appartient pas ici de discuter, pourrait peut-être restreindre le rôle « extérieur » des conseils d'entreprise et les confiner aux gestions de salaire, d'hygiène et de sécurité.

Il est d'ailleurs toute une catégorie d'entreprises, les sociétés commerciales et surtout bancaires, sur lesquelles les documents précédemment étudiés nous renseignent parfaitement puisqu'ils émanent d'autorités ou de personnalités extérieures à ces organisations. Or, précisément dans ces entreprises, dans les banques surtout, les conseils tendent à jouer peu à peu, dans son intégralité, le rôle de contrôle et de participation à la gestion qui leur est assigné par la loi.

Pour M. le Dr Treitschel, par exemple, administrateur d'une grande banque de Vienne, le conseil qu'il voit à l'œuvre s'intéresse beaucoup aux questions de personnel et la direction lui donne, à ce point de vue, un rôle très important. Les avancements au choix font l'objet de discussions, voire même de transactions; les nominations des fondés de pouvoir se font toujours en accord avec le conseil. Aucune mutation dans le personnel n'est faite sans que l'approbation du conseil ait été recherchée ou tout au moins supposée. Quant au rôle des conseillers au conseil d'administration, il est à peu près nul; on a d'ailleurs beaucoup diminué les attributions du conseil d'administration pour élargir celles du comité exécutif où n'entrent pas les membres du conseil d'entreprise. Quant à la connaissance et à l'examen du bilan, la loi, sur ce point, n'a pas très sérieusement affecté les banques, puisque, d'une façon générale, le bilan était connu de quelques employés au moins. En résumé et d'une façon générale, les directeurs de banque se sont très bien accommodés de la loi; avec beaucoup de souplesse et de tact, ils arrivent à l'appliquer sans heurts et y trouvent même des avantages.

Par ailleurs, dans la conclusion du chapitre consacré

aux conseils d'entreprise (Etude générale sur la politique sociale en Autriche parue dans « Archiv für sozialwissenschaft und sozialpolitik, 3 mai 1921), M. Karl Pribram s'exprime ainsi :

« Les résultats pratiques de la loi qui n'est entrée en vigueur que le 15 juin 1919 ne peuvent être l'objet d'un jugement catégorique et uniforme; il faut considérer que notre vie économique est dans un état de crise persistant. Cependant, on peut affirmer que les craintes inspirées par la loi à de nombreux industriels ne se sont pas réalisées. Dans de petites maisons, on n'a même pas procédé aux élections. Comme il n'y a sur ce point aucune sanction légale, les autorités sont désarmées. Il appartient aux syndicats d'exercer sur les conseils l'influence que la loi leur a tacitement d'ailleurs concédée. Dans la plupart des cas, ils n'y ont pas manqué. Partout où l'absence de main-d'œuvre qualifiée ne soumettait pas la population ouvrière à l'influence communiste prépondérante, ils ont réussi à faire élire leurs hommes de confiance et à maintenir ainsi dans des limites étroites l'activité des conseils. Les autorités ont agi dans le même esprit et dans tous les litiges ont convoqué les représentants des syndicats... Il faudra de nombreux et longs efforts d'éducation et d'information pour arriver à dresser des conseillers d'entreprise zélés et compétents.

On peut signaler que, d'une façon très générale, les prescriptions de la loi relatives à l'inspection des bilans et à la participation aux séances du conseil d'administration des sociétés par action n'ont jamais eu une portée vraiment efficace ».

Nous tenons aussi à citer les remarquables conclusions de l'article de M. le professeur Emmanuel Adler,

paru dans la Revue Internationale du Travail, article auquel nous avons fait déjà de très nombreux emprunts. M. le professeur Adler, juriste éminent, a occupé un poste très élevé au ministère de l'administration sociale, et dirige maintenant une des plus grandes banques de Vienne. Il est très certainement celui qui connaît le mieux la loi sur les conseils d'entreprise.

A la fin de son étude, il s'exprime ainsi :

« En tout cas les conseils ont mis fin à de graves abus contre la discipline. Ici, comme dans toute nouvelle institution, il faut un certain temps pour que s'établissent des traditions; jusque-là, la valeur des conseils dépendra beaucoup des personnes qui sont mêlées à leur fonctionnement. Le point qui inquiétait le plus les employeurs était le droit accordé aux ouvriers d'examiner le bilan et de siéger dans les conseils d'administration. Or il semble bien que ces craintes n'étaient pas fondées car les ouvriers n'ayant pas la compétence nécessaire pour analyser les chiffres qui leur étaient soumis, n'ont su faire aucun usage de leur droit d'examen du bilan et n'ont pas tiré meilleur parti de leur droit de représentation dans les conseils d'administration. Le problème qui se pose au sujet de l'avenir des conseils d'entreprise est de donner aux ouvriers une instruction et une compétence suffisante pour leur permettre de jouer un rôle effectif dans la conduite des affaires. Or, jusqu'ici, rien n'a été fait en ce sens.

En ce qui nous concerne personnellement, nous sommes arrivé aux conclusions suivantes. La situation économique de l'Autriche est actuellement tout à fait anormale. L'incertitude du lendemain et la dépréciation énorme de la valeur du change impose aux travailleurs,

malgré la hausse très libérale des salaires, de graves préoccupations en ce qui concerne leur existence. Cet état de choses entretient un malaise permanent dans toute l'industrie et un esprit général d'irritation qui n'est pas conforme au caractère autrichien. En outre, par suite de la guerre, le respect de la loi a généralement disparu : les individus et les masses se laissent entraîner sans résistance à violer les règlements et les contrats. Les pouvoirs publics sont très affaiblis et il en résulte que la classe patronale manque d'autorité. Il arrive fréquemment que des patrons dont le bon droit ne fait aucun doute sont impuissants à faire triompher la justice de leur cause. Enfin, au point de vue politique, la tendance des masses est présentement très extrémiste. Si l'on tient compte de toutes ces circonstances, qui ne sont que momentanées, on admettra que les objections élevées contre les conseils d'entreprise ne constituent pas vraiment des arguments contre l'institution elle-même, mais contre les hommes qui actuellement en font partie. C'est là une situation qui ne peut manquer de s'améliorer et alors les griefs actuels perdront beaucoup de leur valeur. Il faut naturellement que les conseils d'entreprise se corrigent peu à peu des défauts inhérents à toute institution nouvelle. Pour l'instant, les ouvriers ont une tendance exagérée à étendre dans toute la mesure possible les pouvoirs que la loi leur accorde, alors que le patronat, par contre, s'efforce de restreindre l'activité des conseils autant qu'il est en son pouvoir. Il en résulte des conflits dans les entreprises et un malaise général qui tend à fausser le jugement des observateurs analysant la nouvelle institution. Mais, du fait même de leur fonctionnement, les conseils acquerront peu à peu

l'expérience qui leur fait défaut: leurs membres s'acquitteront de leurs charges avec plus de compétence, des traditions s'établiront, peut-être même des discussions de principes auront-elles lieu, et toute cette activité aplanira bien des angles. Le patronat s'est plaint que l'examen du bilan puisse être la cause d'indiscrétions très préjudiciables, que le secret des affaires ne soit plus assuré d'une façon suffisante et qu'en outre, en communiquant au personnel le montant des traitements des employés supérieurs et des directeurs, on expose ceux-ci à des attaques hostiles; mais ce sont là des abus qu'on peut enrayer facilement et d'une façon efficace au moyen de dispositions légales appropriées.

D'autre part, il est hors de doute que dans les grandes entreprises, celles où le personnel approche ou dépasse la centaine, l'existence d'un conseil d'entreprise est absolument indispensable au point de vue même du patron. Sans l'aide d'un conseil d'entreprise, il serait en effet impossible pendant les périodes d'agitation de mettre en vigueur certaines mesures, nécessaires, mais désavantageuses à la majorité des ouvriers, telles que congédiement d'ouvriers, diminution du nombre d'heures de travail, réduction des salaires. En outre, certaines transformations radicales telles que : modifications essentielles dans l'organisation du travail, imposition d'heures supplémentaires, etc., sont beaucoup plus faciles à appliquer lorsque les conseils d'entreprise apportent leur collaboration. Les travailleurs, devenant plus conscients d'eux-mêmes, ne peuvent plus admettre que des réformes ayant une influence si profonde sur leur vie et sur leur situation économique soient décidées par la seule volonté du chef d'entreprise sans que ni eux, ni

leurs représentants élus n'aient été consultés, sans qu'ils se soient convaincus de la nécessité des mesures proposées et sans qu'ils y aient donné leur assentiment. La classe ouvrière voit dans l'établissement de la démocratie économique l'extension nécessaire des principes de la démocratie politique. Là où elle est parvenue à faire triompher cet idéal, elle le défendra de toutes ses forces au cas, d'ailleurs improbable, où on voudrait l'attaquer. En même temps, dans tous les pays industriels où elle n'a pu encore obtenir les avantages qu'elle revendique, elle s'efforcera de les conquérir. Elle portera d'abord la lutte sur le terrain syndical et essayera de développer, au moyen des contrats collectifs, les institutions analogues aux conseils d'entreprise déjà existantes, jusqu'au moment où la loi interviendra pour donner à ces dernières un caractère obligatoire.

La lutte pour les conseils d'entreprise, ou pour des institutions équivalentes, sera plus ou moins longue selon le degré d'organisation de la classe ouvrière dans les différents pays et la puissance politique relative du salariat et du patronat; mais, quelle qu'en soit la durée, elle aboutira fatalement à la reconnaissance de cette juste revendication du Travail. L'influence qu'exerceront à l'avenir les conseils d'entreprise dépendra surtout de la formation intellectuelle préalable qu'auront reçue les membres qui en feront partie. Elle dépendra aussi de la bonne entente entre les conseils des ouvriers et des employés; car si ceux-ci s'opposent les uns aux autres, ils affaibliront mutuellement leur position au profit du patronat. Enfin, un point de la plus grande importance est la nature des rapports qui régneront entre les conseils d'entreprise et les syndicats; il est probable

que, peu à peu, les syndicats seront l'objet d'une transformation profonde, qu'ils prendront leur point d'appui sur les conseils d'entreprise et qu'ils en subiront l'influence. Ainsi ils échapperont au danger d'une « bureaucratie » exagérée et peut-être puiseront-ils dans cette transformation un renouveau d'activité et de jeunesse. En même temps, l'appui qu'ils pourront prêter aux conseils d'entreprise accroîtra l'influence de ces derniers dans les établissements dont ils s'occupent. Enfin, la fusion des conseils d'entreprise dans les syndicats constituerait une protection efficace contre le danger si proche et si menaçant pour le progrès social de ce qu'on pourrait appeler l'égoïsme d'entreprise ».

Pour ce qui nous concerne, notre opinion est bien nette. Nous avons eu, à Vienne, de fréquentes relations avec différents conseils d'entreprise et avons poursuivi nos enquêtes dans les milieux les plus divers. Rien ne nous gêne pour porter à leur sujet le jugement le plus objectif.

Notre impression dominante leur est très favorable. Comme nous l'avons vu, les conseils d'entreprise se sont assez vite dégagés des influences exclusivement politiques qui les avaient fait ériger, tout d'abord, en instruments de combat et de domination de classe. Ils sont devenus, bien au contraire, dans la plupart des cas, et réserve faite des entreprises où le parti communiste domine, et nous l'avons déjà dit, ces entreprises représentent une très faible minorité, ils sont devenus bien plutôt des facteurs de paix sociale et d'équilibre.

Dans les grandes villes, à Vienne surtout, ils ont fait preuve d'une très grande activité et d'une bonne volonté évidente; guidés par leurs présidents et leurs secré-
taires.

res, par les syndicats, par leur périodique la Revue bimensuelle qui a pour titre « Le Conseil d'entreprise », ils ont cherché, sans cesse, à dominer leur fonction et à l'exercer dans toute sa plénitude. Dans la plupart des cas ils ont atteint des résultats qu'il n'est pas possible de méconnaître; ils sont devenus une véritable force et le souci des patrons ne peut plus être de la supprimer ou de la réfréner, mais de la diriger dans le sens le plus favorable à leurs intérêts.

Ce serait une grave erreur que de voir, actuellement, dans ces organes de dangereux instruments de trouble et de bouleversements sociaux; ils auraient pu le devenir à la faveur de circonstances favorables qui, dans tous les pays et quelles que soient les institutions, peuvent provoquer les mêmes révolutions. Ils le seraient surtout devenus s'ils avaient été mis entre les mains d'une population ouvrière manquant des très réelles qualités qui sont l'apanage des ouvriers autrichiens : bonne volonté, bonne humeur, patience, résignation même, aversion marquée pour toutes les solutions violentes.

Mais, dira-t-on, que devient dans tout ceci le véritable contrôle ouvrier ? n'est-il pas complètement laissé de côté ? Non, certes. Nous avons vu que dans les professions commerciales, les banques spécialement, le recrutement du personnel nécessite l'intervention active des conseils d'entreprise qui jouent un rôle souvent décisif dans le choix des employés. Dans les usines, il en est de même à un moindre degré. Il y a là une évolution lente, peut-être, mais très nette vers un système de cooptation bien ordonné et bien équilibré.

Quant à la participation à la gestion, il est évident que sur ce point la loi n'a pas rempli le but poursuivi

par ses auteurs et pour les nombreuses raisons que nous avons indiquées. Mais le principe du contrôle ouvrier demeure inscrit dans la loi et il ne faudrait pas croire qu'il y restera toujours lettre morte. Une pareille mesure est déjà très grosse de conséquences; elle montre à tous le chemin et le champ des possibilités. Chez tous les véritables dirigeants du mouvement des conseils d'entreprise, mouvement qui, nous le répétons, est à l'heure actuelle, une ascension très lente mais très nette, opérée dans l'ordre et la discipline, chez tous ces dirigeants, l'idée de la participation des conseils à la gestion des entreprises ne sommeille pas. Elle provoque chez eux des efforts réels dans le sens d'une éducation toujours plus poussée et complète de l'élite de la classe ouvrière source du recrutement des membres des conseils d'entreprise. Il est incontestable que l'idée inscrite dans la loi n'est pas mûre; mais elle est en marche et pourra se réaliser. Dans quelle mesure, dans combien de temps? Ce sont là des questions auxquelles il est bien difficile de répondre. L'aide étrangère promise à l'Autriche n'ira pas sans le cortège habituel des mesures de surveillance et de contrôle qui sont des atteintes directes, heureusement provisoires, à la souveraineté du pays. Ce sont là des circonstances qui ne sont pas favorables aux progrès dans l'application que peuvent souhaiter les partisans de la loi.

Les industriels et les commerçants autrichiens sont trop avisés et trop bons patriotes pour chercher dans le nouvel organe international, un allié dans la lutte qu'ils sont certainement entreprise ou tout au moins esquissée contre une application abusive de la loi. Mais, fatalement, le législation sociale autrichienne, en général, et les me-

sures sur les conseils d'entreprise en particulier, marqueront, continueront plutôt à marquer un temps d'arrêt, et dans ces matières, le temps d'arrêt trop prolongé signifie bien vite une régression. Il n'est pas possible que le nouvel organe de contrôle ne fasse pas remarquer au gouvernement autrichien, assez bien disposé à l'écouter sur ce point, que la première place dans la marche vers la socialisation ou tout au moins pour la transformation radicale de l'économie, ne doit pas être réservée au pays qui l'occupe déjà dans le déséquilibre financier et économique, qu'une législation sociale très avancée, très perfectionnée est le fait d'une nation prospère, équilibrée et que ces conditions qui ne sont réalisées effectivement nulle part, le sont encore beaucoup moins en Autriche. Une augmentation rapide, effective de l'exportation exige de la part des chefs d'entreprise une sécurité dans les prévisions, une certitude de stabilité qui les incitent à repousser nettement toute transformation décisive dans les conditions actuelles de la production. Leur point de vue est déjà connu ; ils acceptent la loi, mais avec l'interprétation la plus stricte, et la condition que les articles relatifs à la participation à la gestion continuent à rester lettre morte. Il semblerait donc qu'une position d'attente puisse être acceptée de part et d'autre. Il y aurait là un *modus vivendi* à notre avis très convenable. La stagnation actuelle de l'industrie autrichienne ne peut pas être attribuée à la loi sur les conseils ; il serait vraiment trop facile, de la part de ses adversaires, de la déconsidérer, d'un côté, en démontrant qu'elle n'est ni applicable, ni appliquée, et de la rendre, par ailleurs, responsable de tous les maux dont souffre le pays. Les causes du désastre financier et éco-

nomique sont nombreuses et bien connues; elles menacent les pays qui ne connaissent pas encore les conseils d'entreprise. Et l'on aurait même beau jeu à soutenir et à prouver que, dans les limites modestes de son actuelle application, la loi a rendu de grands services et évité de plus grands maux.

Nous pourrions, dans la tâche délicate que nous avons entreprise de prévoir l'avenir réservé à la loi, nous contenter de la solution commode du *statu quo*, qui est le sort de beaucoup de réformes sociales dans les moments de crise. Conçue comme un instrument politique de combat et de bouleversement économique, la loi, modérée et ralentie dans son application par les changements politiques et les crises économiques, se trouverait provisoirement stabilisée, dans un champ modeste, par les nouvelles conditions d'existence de l'Autriche, sous le régime du contrôle de la Société des Nations, et attendrait que des jours meilleurs, ramenant la prospérité et l'équilibre, permettent une nouvelle évolution progressive de la loi, dans le sens de l'avènement de cette démocratie ouvrière qu'elle avait voulu instituer.

Il est tout à la fois, possible et souhaitable que les choses se passent ainsi; mais d'autres solutions moins favorables doivent être prévues.

Depuis que le chancelier Seipel, retour de Genève, en octobre 1922, a fait connaître une partie des mesures radicales qu'il conviendra de prendre pour satisfaire le conseil de la Société des Nations, dispensateur des crédits, une hostilité très forte se fait jour chez les sociaux-démocrates, soutenus sur ce point par les partis d'extrême-gauche, contre les mesures projetées; cette hostilité peut s'expliquer assez facilement. Il est commode et

séduisant d'attaquer le parti au pouvoir en lui reprochant de préparer des réformes qui signifient une diminution importante de l'indépendance nationale; il est naturel aussi de défendre, par avance, les conquêtes sociales, gravement menacées, de la Révolution de 1918. Par ailleurs, il peut sembler opportun, dans l'intérêt de tous, qu'il y ait au moins un parti, en Autriche, capable de montrer au Conseil de la Société des Nations qu'il ne se trouve pas en présence d'un pays tendant docilement le cou à la guillotine et acceptant par avance tous les sacrifices. On pourra dissuader, par ce moyen, le Conseil d'apporter à l'administration du remède une énergie qui risquerait de tuer le malade ou de le rendre impotent à tout jamais.

Quoi qu'il en soit, le parti social démocrate songe peut-être à jouer le rôle que vient de remplir avec tant de succès le parti fasciste en Italie. Et puis, il y a l'exemple turc, l'exemple grec; tous ces événements qui se sont déroulés en si peu de temps et qui ont tous mis en vedette le rôle capital que peut jouer un parti, même numériquement très faible, peuvent donner aux sociaux-démocrates autrichiens la très légitime ambition de s'opposer à des mesures qu'ils jugent calamiteuses et de sauver l'indépendance nationale.

Or, il est évident que le parti social-démocrate trouve dans les circonstances actuelles des conditions très favorables à un « coup d'Etat » qui lui donnerait le pouvoir en dehors des formes régulières. Les élections récentes (octobre 1922) qui ont eu lieu dans les casernes de l'armée permanente organisée par le Traité de Saint-Germain ont donné les résultats suivants, qui en disent

très long sur l'orientation politique de l'armée : sur 877 conseils de soldats qui ont été élus :

781 se réclament du parti social-démocrate ;

66 » » communiste ;

20 » des partis bourgeois ;

10 n'appartiennent à aucun parti.

Ces résultats s'expliquent très bien si l'on considère que cette armée composée de mercenaires, comme l'exige le traité, a été soigneusement peuplée en 1919, par le parti social-démocrate, de ses meilleurs partisans et que les gouvernements qui ont eu le pouvoir, par la suite, ont dû s'accommoder d'une armée qui leur est hostile et sur laquelle ils ne doivent pas compter. Il y a même de la part des sociaux-démocrates une preuve constante de sagesse et de modération à n'avoir jamais songé à profiter d'une situation aussi favorable. Mais il est bien évident que le jour où de très grands intérêts seraient en jeu le parti ne se croirait plus tenu à autant de discrétion et il pourrait assez facilement, semble-t-il, prendre un pouvoir qui ne constitue pas, d'ailleurs, pour ceux qui le détiennent, dans les circonstances actuelles, un bien enviable privilège. Si cette hypothèse se réalisait, qu'advviendrait-il de la législation sur les conseils d'entreprise et quel rôle pourraient jouer ces organes ? Ce rôle pourrait certainement être considérable. Le parti au pouvoir trouverait dans ces conseils des organes bien supérieurs aux conseils à peine organisés du deuxième semestre de l'année 1919. Il aurait ainsi à sa disposition une institution partout organisée, capable de fournir à un mouvement projeté, des cadres instruits, vigoureux, homogènes. Dans une nouvelle période critique, les conseils seraient probablement appelés à jouer un

rôle considérable, dépassant de beaucoup le cadre légal. Et peut-être à ce moment-là seraient-ils les meilleurs instruments de défense contre des bouleversements que ne manquerait pas de tenter à son tour le parti communiste. Il y aurait là évidemment une extension considérable et qu'il ne faut pas souhaiter de l'activité des conseils.

On pourrait, par contre, imaginer l'arrivée au pouvoir d'un nouveau gouvernement s'appuyant davantage sur les partis réactionnaires, et se donnant la double mission de résister aux prétentions du Conseil de la Société des Nations et d'apporter à la législation sociale autrichienne les réformes restrictives qui favoriseraient la production. On pourrait concevoir un gouvernement cherchant à profiter de ces circonstances pour faire disparaître avec la loi sur les conseils d'entreprise un souvenir gênant de l'époque où l'on rêvait de socialisation à outrance. Mais il y aurait, dans cette conception, une erreur très grave. L'intensification de la production, est-il besoin de l'affirmer, ne saurait être le seul fait du chef de l'entreprise; dans la mesure où l'ouvrier et l'employé y ont leur part, mesure considérable, il faut qu'ils remplissent avec joie et confiance la tâche qui leur incombe. La loi sur les conseils d'entreprise a été pour eux véritablement un rayon de soleil après l'ouragan déchaîné pendant 4 ans sur le monde; depuis, des nuages ont passé, mais le rayon brille encore, et à son contact les cœurs se réchauffent et les énergies se réveillent. Ceux qui l'éteindraient commettraient une lourde faute et compromettraient gravement l'équilibre social qui, à défaut de l'équilibre économique, est une des raisons qui permettent d'espérer.

C'est sur cette note, nettement favorable, que nous désirons terminer notre étude sur ces conseils d'entreprise.

Nous l'avons déjà dit et le répétons: ce serait une grave erreur, et beaucoup y sont tombés, parce que c'était une solution commode et séduisante, que de vouloir faire de ces conseils des boucs émissaires, en les chargeant de tous les maux dont souffre l'Autriche. Que vaut un pareil procédé de discussion? Il provoque la riposte facile qui consiste à dire que sans les conseils les catastrophes les plus graves se seraient produites et auraient fait de l'Autriche une nouvelle Russie, et que les conseils ont été les véritables sauveurs du pays. En réalité, les conseils ne méritent ni « cet excès d'honneur, ni cette indignité ». Institués et conduits par des hommes, ayant leur origine dans des luttes politiques, ils souffrent de toutes les imperfections qui découlent de ces caractères. Mais ils sont devenus presque partout des instruments utiles, aux mains d'hommes de bonne volonté, honorables et consciencieux, soucieux de mériter la confiance de leurs mandants. Leurs erreurs, comme le dit un inspecteur du travail, furent surtout des maladies du jeune âge; presque tous les ont victorieusement surmontées. Dans la situation actuelle, avec leur compétence raisonnable restant très en deça des prescriptions formelles de la loi sur certains points, la dépassant sur certains autres, ils jouent, dans l'activité de l'Autriche, un rôle que l'on peut très nettement qualifier de raisonnable et d'utile. Ils gênent les chefs d'entreprise, mais d'une façon utile, en les obligeant à ne pas considérer exclusivement le profit et à tenir compte dans toutes leurs décisions des intérêts de leurs ouvriers et de leurs employés. Chaque fois que le chef d'entre-

prise doit prendre une décision, surtout si elle est relative aux questions de personnel (embauchage, renvoi, promotion), il se trouve dans l'obligation de la peser, d'y réfléchir et de se demander si elle ne lèse pas le personnel. Il y a là évidemment une cause de complication et peut-être de retard dans la décision. Est-ce un mal ? Les inconvénients de cette procédure un peu lente ne sont-ils pas compensés largement par les avantages ? La prime ainsi accordée aux patrons souples, adroits, faisant preuve de tact et de diplomatie n'est-elle pas une chose excellente ? Ces qualités ne sont-elles pas les meilleures parmi celles qui caractérisent le bon chef d'entreprise en général ? Et n'y a-t-il pas dans cette obligation de toujours tenir compte des intérêts et des dispositions de la classe ouvrière une élimination utile, souhaitable, de ces patrons de « droit divin » que le capitalisme et la concentration croissante des capitaux ne tendent pas à éliminer, bien au contraire ? Que pèsent à côté de cela les imperfections, les petits ennuis causés par l'activité un peu brouillonne, un peu encombrante, égoïste même, des conseils ? Les nombreux conflits relatifs au salaire, loin d'être leur œuvre, ont trouvé en eux des modérateurs et, en tout cas, des négociateurs tout indiqués, plus immédiats et plus raisonnables souvent que les fonctionnaires appointés et impersonnels des syndicats.

Que les chefs d'entreprise voient dans ces organes, qu'ils admettent pour le moment sous leur forme modérée, les futurs instruments de domination de la classe ouvrière et les armes que l'on forge contre eux dans leurs usines, c'est assez naturel. Mais n'est-ce pas prévoir trop longtemps à l'avance et s'effrayer de maux peut-être

imaginaires, et à échéance bien lointaine ? Et puis, n'est-il pas vain de vouloir qualifier ainsi à l'avance les transformations sociales qu'une évolution fatale nous prépare ? L'organisation capitaliste actuelle n'a pas toujours existé; elle ne doit pas être considérée comme la forme figée de la production. Que la création des conseils d'entreprise soit une des premières étapes dans la voie d'une transformation radicale, c'est possible; est-ce une raison pour les condamner si, par ailleurs, ils jouent, présentement un rôle différent, plus modeste mais utile ? Non certes; car sous prétexte de conservation et de sécurité, il faudrait condamner à disparaître, aussitôt éclos, tous les germes d'organisation susceptibles dans un avenir plus ou moins lointain, et dans une mesure plus ou moins grande de se substituer aux organisations actuelles..

En résumé, la loi du 15 mai 1919 a été appliquée de façon raisonnable; elle n'a pas pu empêcher des maux qui dépassent considérablement son cercle d'attributions et rien ne prouve qu'elle les ait, même dans une très faible mesure, provoqués et développés. Tout prouve, au contraire, qu'elle a été un facteur d'ordre et de paix sociale. Ramenée à ces modestes proportions, elle doit être maintenue, même si l'Autriche doit, comme il faut s'y attendre, se soumettre à des modifications profondes de son économie, par suite de l'installation du contrôleur de la Société des Nations. Pour l'application de ces mesures elle pourra être, au contraire, un instrument précieux et inciter les travailleurs à consentir les sacrifices considérables qui seront exigés d'eux comme des chefs d'entreprise.

Il est même très raisonnable et très légitime de conce-

voir que, dans un avenir assez éloigné d'ailleurs, le rétablissement de son équilibre et de sa prospérité permette à l'Autriche de reprendre, après un arrêt certain, l'évolution qui l'avait poussée d'une allure trop rapide à la tête du mouvement social en Europe, après la Révolution de novembre 1918, réserve faite, bien entendu, de la Russie. Pour continuer cette évolution, nul doute que la loi sur les conseils d'entreprise ne constitue alors un instrument commode et que les gouvernants de cette époque n'en fassent, par l'exercice de leurs attributions légales, modifiées et peut-être élargies, les bons ouvriers d'une transformation lente et raisonnable de l'économie productive. Ce sont là des espoirs très légitimes pour tous ceux qui, connaissant bien les conseils d'entreprise, se préparent à les suivre avec le plus vif intérêt. Ce sont, par conséquent, les nôtres, et ce sera la conclusion de l'étude impartiale que nous avons faite des conseils d'entreprise autrichiens, impartialité qui n'exclut pas la sympathie. A tous nos amis autrichiens, qui nous ont tant aidé, au cours de nos enquêtes, nous disons, en terminant : vous avez édifié une œuvre utile, raisonnable, viable; gardez-vous des espoirs trop grands; conservez la mesure qu'imposent les circonstances, et ne compromettez pas par trop de précipitation les résultats obtenus; sachez marquer aussi longtemps qu'il le faudra le temps d'arrêt qui vous permettra de vous rétablir et, après cette pause, vous pourrez reprendre la marche en avant; vous retrouverez, ce jour là, dans vos conseillers d'entreprise, des hommes à la fois raisonnables, zélés et parfaitement capables de remplir leurs délicates fonctions. A ce moment-là vous reprendrez, en la perfectionnant, l'œuvre commencée le 15 mai 1919 et

vous dépasserez peut-être dans vos réalisations, maintenues dans le cadre de la légalité et de l'honnêteté politique la plus stricte, les espoirs des premiers fondateurs de l'œuvre, dont ce fut toujours le lot d'être traités de dangereux visionnaires.

•

Vu : Le Président de la Thèse,
GERMAIN MARTIN.

Vu :
L'assesseur du Doyen,
TRUCHY.

Vu et permis d'imprimer :
Le Recteur de l'Académie de Paris,
P. APPELL.

ANNEXES

I

Statuts des entreprises socialisées en Autriche (Extraits)

§ 1^{er}.

L'Etat autrichien crée, sous le titre de « Etablissements autrichiens, entreprise socialisée », une entreprise qui répond aux prescriptions de la loi du 29 juillet 1919. L'entreprise sera inscrite légalement au tribunal de commerce de Vienne.

§ 6.

Les organes de l'entreprise sont :

1. L'assemblée;
2. La Direction;
3. La commission de surveillance.

§ 7.

L'assemblée se compose de 25 membres : 3 représentants de l'Etat, 3 représentants d'organisations syndicales patronales et ouvrières, 5 *représentants des conseils d'entreprise des ouvriers et des employés*, etc...

Statuts du Conseil d'entreprise commun des " Entreprises autrichiennes socialisées " (Extraits)

§ 1^{er}.

Le conseil d'entreprise commun est formé par les con-

seillers d'entreprise des ouvriers manuels ou des employés.

Le conseil nomme une commission composée d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier, d'un vice-président et de trois membres. Il doit y avoir au moins trois employés.

§ 5.

L'embauchage ou le renvoi d'un travailleur est décidé par la direction, *en accord avec le conseil*.

§ 10.

Le conseil d'entreprise choisit dans son sein les représentants à l'assemblée. Ne peuvent être choisis que les membres occupés dans l'entreprise et faisant partie ou moins depuis trois ans d'une organisation professionnelle.

§ 12.

Représentant à la direction. . .

Le conseil d'entreprise propose un de ses membres envoyés à l'assemblée comme membre de la direction; ce membre est choisi par la direction elle-même.

§ 19.

Tribunal arbitral.

Les contestations qui surviennent entre les personnes employées dans les établissements et le conseil d'entreprise commun, ou bien, entre ce dernier et un conseil spécial, ou bien entre les différents conseils spéciaux, ou bien encore entre les conseils et la direction peuvent être portées devant le tribunal arbitral de l'établissement. Les conseils ou les parties isolées peuvent être représentées par des membres des syndicats ou par leurs avocats.

Ce tribunal arbitral se compose de deux membres de conseil d'entreprise et de deux membres de l'assemblée; ces juges choisissent pour président un juriste. S'ils ne peuvent s'entendre pour ce choix, le président est désigné par le président de la chambre des ouvriers et employés de Basse-Autriche.

II

Règlement des établissements autrichiens socialisés (Extraits)

1. Ces établissements sont destinés à des buts économiques dans l'intérêt de la communauté. Toutes les personnes employées forment une association de travailleurs.

2. Tous les collaborateurs des établissements sont tenus de consacrer toutes leurs connaissances et toute leur activité à la bonne marche de l'entreprise; ils doivent faire tous les efforts pour la faire prospérer.

3. La discipline la plus stricte doit être observée et les efforts de tous doivent tendre à éviter les conflits.

5. Les établissements comprennent :

- a) L'assemblée et sa commission;
- b) La Direction générale;
- c) La Direction technique;
- d) Les conseils d'entreprise;
- e) L'assemblée plénière des collaborateurs.

6. L'assemblée et sa commission ont la direction supérieure de l'établissement. Toute personne employée peut, après les instances régulières, s'adresser à l'assemblée par l'intermédiaire d'un de ses membres.

7. Le conseil d'entreprise commun envoie à la Direction générale un de ses membres choisi par lui et désigné par l'assemblée.

9. Les conseils d'entreprise sont élus et dirigés conformément à la loi. Un tribunal arbitral spécial remplace l'office de conciliation.

11. Pour la part de bénéfices qui revient aux travailleurs, une moitié est confiée au conseil d'entreprise commun, qui emploie cette somme dans l'intérêt général. La réunion de tous les conseils des établissements socialisés décidera de l'emploi à des institutions de bienfaisance de l'autre moitié.

III

Statuts de la Commission de perfectionnement (Extraits)

§ 2.

La commission doit créer une bibliothèque, une salle de lecture, des écoles, instituer des cours et conférences, des représentations théâtrales et musicales, des expositions, des visites, etc...

Aux ouvriers et employés de l'Arsenal !

Le 2 novembre 1920 commenceront les conférences organisées par la commission de perfectionnement de l'arsenal. Le programme est le suivant :

I. La loi sur les conseils d'entreprise et les lois qui s'y rattachent.

II. Législation sociale.

III. Sciences juridiques et administratives.

IV. Economie politique générale.

V. Pratique commerciale.

VI. Pratique technique.

VII. Sténographie.

VIII. Dessin.

IX. Psychologie et occultisme (éléments).

De plus, les ingénieurs de l'arsenal ont consenti à faire des conférences sur les points suivants :

Calcul élémentaire, géométrie, utilisation des machines, etc.

BIBLIOGRAPHIE

§ 1^{er} — *Le contrôle ouvrier, en général, ou en dehors de l'Autriche.*

R. ARSKY. — *Le Contrôle ouvrier.*

OTTO BAUER. — *La marche au socialisme*, traduction Caussy.

BOTT KARL. — *Les délégués des conseils d'entreprise dans les commissions de surveillance* (Hambourg, 1922).

BULLETIN de l'Office international du Travail de Bâle, 1919.

FAGNOT. — *La part du travail dans la gestion des entreprises.*

FREESE. — *La fabrique constitutionnelle.* (Gustave Fischer, Iéna.)

GERMAIN-MARTIN. — *Cours de législation industrielle.* (Doctorat 1921-1922 à la Faculté de droit de Paris).

GIBON. — *Les délégués d'atelier, dans le « Génie Civil », 1894-1895.*

GOTTSCHALK. — *Sur les conseils d'entreprise en Allemagne* : Revue du Travail Belge, juillet 1921.

GUTMANN. — *Le système des conseils.* (Münich.)

HECHT. — *Les principes du droit ouvrier actuel* (page 50). Vienne, Moritz Perles.

LEROY. — *Les techniques nouvelles du syndicalisme.*

MINCK. — *Le socialisme de conseils* (Berlin).

MONMOUSSEAU. — *Le contrôle syndical et les comités d'usines.*

PICARD. — *Le contrôle ouvrier sur la gestion des entreprises.*

§ 2. — *Le contrôle ouvrier en Autriche.*

ASSOCIATION CENTRALE des industriels de Basse-Autriche.

a) *Employeurs et employés*, Vienne 1920. — b) *L'Industrie*, revue hebdomadaire.

EMANUEL ADLER. — *La loi autrichienne sur les conseils d'entreprises*, dans la *Revue Internationale du Travail*, mars 1922. — *La législation sociale d'Autriche*, tome V, cahier I. *La loi sur les conseils d'entreprise*, avec de très nombreuses annotations.

BETRIEBSRAT (Le), périodique, Vienne. Rédaction : Eberndorferstrasse. (1920, 1921, 1922).

BULLETIN INTERNATIONAL DU TRAVAIL (Genève). Série législative 1920, 9-3-21, VII n° 10.

CHERADAME. — *Académie des Sciences Morales : L'évolution de l'Autriche-Hongrie*, tome 174, 1910.

COMBES DE LESTRADE. — *Académie des Sciences Morales : Législation du travail en Autriche*, tome 171, 1909, p. 242.

CONGRÈS de l'Industrie métallurgique (Le premier). Procès verbal, 1921, Vienne.

DUNAN MARCEL. — *L'Autriche*.

HUDZECZEK KARL. — *Les ressources économiques de l'Autriche*. Vienne.

INSPECTION DU TRAVAIL. — *Rapports pour 1919 et 1920*. Vienne, Imprimerie nationale.

LEDERER. — *Soziale Praxis*, Berlin, n° 23, du 7-6-1922 : *La nouvelle législation sociale en Autriche allemande*. Voir aussi volume 29.

Revue Internationale du Travail (Genève), mai-juin 1921 : *Le développement de la législation sociale dans la République d'Autriche depuis la Révolution*.

PRIBRAM. — *Archiv für sozialwissenschaft und sozialpolitik*, tome 48, mai 1921. — *La politique sociale de la nouvelle Autriche*.

PROCÈS VERBAUX de la Chambre des députés de l'Autriche-Hongrie, 1891, sur les comités ouvriers.

- SCHWIEDLAND. — a) *Revue d'économie politique* 1891 :
L'organisation de la Grande Industrie en Autriche.
b) *L'introduction des comités ouvriers obligatoires en*
Autriche (Vienne, 1891). c) *L'idée des comités ouvriers*
obligatoires en Autriche (Vienne, 1907). d) *Cours*
d'économie nationale générale, 1922, tome III, p. 619.
- VOGEL EMANUEL-HUGO. — *Archiv für sozialwissenschaft*
und sozialpolitik, tome 48; *La législation sociale de*
l'Autriche allemande.
-

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
AVANT-PROPOS	1
INTRODUCTION. — Le contrôle ouvrier	5
Première Partie. HISTORIQUE.	
CHAPITRE I. — La question du contrôle ouvrier dans les pays autres que l'Autriche	13
CHAPITRE II. — Evolution historique de la législation sociale en Autriche	19
CHAPITRE III. — Histoire des comités ouvriers obligatoires en Autriche	23
Deuxième Partie. ETUDE DE LA LOI DU 15 MAI 1919.	
CHAPITRE I. — Travaux législatifs préparatoires	33
CHAPITRE II. — Texte de la loi	49
CHAPITRE III. — Commentaire de la loi	61
Troisième Partie. OPINIONS FORMULEES DANS DIVERS MILIEUX SUR LA LOI DU 15 MAI 1919.	
CHAPITRE I. — Rapports de l'inspection du travail	83
CHAPITRE II. — Enquête de l'association internationale pour la protection légale des travailleurs. — Réponses de l'association centrale des industriels de la Basse-Autriche	103
CHAPITRE III. — Réponses de la Bourse du Travail de Vienne	111
CHAPITRE IV. — Le premier Congrès des conseils d'entreprise des ouvriers et des employés de l'industrie métallurgique	123
Quatrième Partie. VUES D'ENSEMBLES SUR LA LOI.	
CHAPITRE I. — Situation économique de l'Autriche	133
CHAPITRE II. — La portée de la loi. Son influence. Son avenir	151
ANNEXES.	
I. — Statuts des entreprises socialisées en Autriche (extraits)	179
II. — Règlement des Etablissements Autrichiens socialisés (extraits)	181
III. — Statuts de la Commission de perfectionnement (extraits)	182
BIBLIOGRAPHIE	183

